

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA MANAGEMENTU

Zaměstnávání občanů EU a cizinců v České republice

Employing EU Citizens and Foreigners in the Czech Republic

Student: Bc. Jiří Jirák

Vedoucí diplomové práce: prof. PhDr. Jiří Bláha, CSc.

Ostrava 2014

Zadání diplomové práce

Student:

Bc. Jiří Jiráček

Studijní program:

N6208 Ekonomika a management

Studijní obor:

6208T037 Management

Téma:

Zaměstnávání občanů EU a cizinců v České republice
Employing EU Citizens and Foreigners in the Czech Republic

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Legislativní úprava zaměstnávání občanů EU a cizinců v České republice
3. Povinnosti zaměstnavatele vůči orgánům sociálního zabezpečení a zdravotním pojišťovnám
4. Metodika zaměstnávání občanů EU a cizinců u zaměstnavatele skupiny ČEZ
5. Zaměstnanost cizinců ve skupině ČEZ v letech 2006 - 2012
6. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

ČIŽINSKÝ, Pavel et al. *Cizinecké právo*. Praha: Linde, 2012. ISBN 978-80-7201-887-1.

JOKLOVÁ, Kateřina et al. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI, 2009. ISBN 978-80-7357-437-6.

RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. *International employment, posting and hiring out of employees*. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-762-1.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **prof. PhDr. Jiří Bláha, CSc.**

Datum zadání: 22.11.2013

Datum odevzdání: 25.04.2014

Ing. Petra Horváthová, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

„Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracoval samostatně
Přílohy č. 1 až 18, dané mi k dispozici, jsem samostatně doplnil.“

.....
Bc. Jiří Jirák

V Ostravě 25. 4. 2014

Obsah

Úvod.....	6
2 Legislativní úprava zaměstnávání občanů EU a cizinců v ČR.....	8
2.1 Pobyt cizinců a občanů EU na území České republiky	8
2.1.1 Občané Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska	8
2.1.2 Rodinní příslušníci občanů Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska	9
2.1.3 Občané třetích zemí	11
2.1.4 Krátkodobá pobytová víza pro občany ze třetích zemí	13
2.1.5 Dlouhodobá pobytová víza pro občany ze třetích zemí za účelem zaměstnání	15
2.2 Zaměstnávání cizinců a občanů EU v ČR.....	17
2.2.1 Zelená karta	17
2.2.2 Modrá karta	20
2.2.3 Zaměstnávání občanů EU, EHP a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků	22
2.2.4 Zaměstnávání cizinců	23
2.2.5 Informační povinnosti zaměstnavatele	24
2.2.6 Evidenční povinnost zaměstnavatele	25
2.3 Evropský portál pracovní mobility EURES	26
3 Povinnosti zaměstnavatele vůči orgánům sociálního zabezpečení a zdravotním pojišťovnám	28
3.1 Sociální zabezpečení občanů EU, EHP, Švýcarska a cizinců zaměstnaných v ČR.....	28
3.1.1 Dvustranné smlouvy o sociálním zabezpečení.....	28
3.1.2 Koordinační nařízení EU, EHP a Švýcarska	29
3.1.3 Právní úprava sociálního zabezpečení v České republice	29
3.1.4 Oznamovací povinnosti zaměstnavatele	30
3.2 Zdravotní pojištění občanů EU, EHP, Švýcarska a cizinců zaměstnaných v ČR	31
3.2.1 Veřejné zdravotní pojištění	31
3.2.2 Oznamovací povinnosti zaměstnavatele	34
3.2.3 Povinnost občana z EU, EHP a Švýcarska, zaměstnaného v ČR vůči své zdravotní pojišťovně v zemi svého občanství.....	35
3.2.4 Komerční zdravotní pojištění.....	36
4 Metodika zaměstnávání občanů EU a cizinců u zaměstnavatele skupiny ČEZ.....	38
4.1 Postup při zaměstnávání občanů EU, EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků	38
4.1.1 Oznamovací povinnosti vůči Úřadu Práce ČR.....	39

4.1.2	Oznamovací povinnosti vůči zdravotní pojišťovně	41
4.1.3	Oznamovací povinnosti vůči České správě sociálního zabezpečení	42
4.2	Postup při zaměstnávání občanů třetích zemí	43
4.2.1	Zaměstnávání cizinců bez využití smlouvy se zahraničním partnerem	43
4.2.2	Zaměstnávání cizinců vyslaných zahraničním zaměstnavatelem na základě smlouvy ..	46
4.2.3	Zaměstnávání cizinců se zelenou kartou	48
4.2.4	Zaměstnávání cizinců s modrou kartou	49
5	Zaměstnanost cizinců ve skupině ČEZ v letech 2006 – 2012	51
5.1	Představení skupiny ČEZ	51
5.2	Celková zaměstnanost zahraničních pracovníků skupiny ČEZ	52
5.3	Struktura zahraniční zaměstnanosti podle občanství cizinců	54
	Závěr	56
	Seznam použité literatury	58
	Seznam zkratk	62
	Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

Úvod

Téma diplomové práce Zaměstnávání občanů EU a cizinců v České republice bylo zvoleno na návrh mého současného zaměstnavatele společnost ze skupiny ČEZ, pro kterou je také diplomová práce určena.

V České republice, ale i jiných zemích Evropské unie lze nyní pozorovat trend rostoucí zahraniční zaměstnanosti. Nejedná se jen o pracovníky ze zemí Evropské unie, ale především z Asie a USA. Mnoho evropských, asijských a amerických společností zakládá v České republice své pobočky a z tohoto důvodu sem posílá své zahraniční odborníky a manažery. Také české firmy se snaží v rámci zvýšení své konkurenceschopnosti využívat zkušeností zahraničních odborníků, a proto postupně v České republice každým rokem mírně roste počet zaměstnanců ze zahraničí.

Společnosti skupiny ČEZ působí především v energetickém odvětví a neustále se snaží své aktivity rozšiřovat a modernizovat. Jedná se například o plánovanou dostavbu jaderné elektrárny Temelín. V České republice se bohužel setká s velkým nedostatkem odborníků ve specifických profesích, a proto je nucena tyto odborníky získávat ze zahraničí. Současná tendence na českém trhu práce ukazuje, že nebude schopen pružně reagovat na požadavky zaměstnavatelů a postupně bude docházet k dalšímu růstu zahraniční zaměstnanosti. Skupina ČEZ v současné době zahraniční pracovníky zaměstnává, ale v budoucnu je možné očekávat zvýšení jejich počtu.

Cílem diplomové práce je, na základě platné legislativy, navrhnout zaměstnavateli skupiny ČEZ metodický postup pro zaměstnávání občanů EU a cizinců, který by měl být využíván v každodenní praxi personálním oddělením. Měl by zohledňovat všechny možnosti, které česká legislativa umožňuje včetně praktických návodů a doporučení. Součástí zadání je také zjistit, zda je v současné době možné získat při zaměstnávání cizinců v České republice dotace z Evropské unie.

Pro zpracování zadaného tématu je využito metod analýzy a syntézy, tzn. zkoumání možnosti zaměstnávat cizince z různých hledisek, např. podle jejich země původu, vzděláním, aj. a metody komparace.

V první kapitole je charakterizována platná legislativní úprava v oblasti zahraniční zaměstnanosti ke dni 24. dubna 2014. V podkapitolách je zavedeno členění zahraničních

občanů zaměstnaných v České republice na první skupinu občanů Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a druhou skupinu, kterou tvoří občané dalších zemí světa (tzv. třetích zemí).

Druhá kapitola popisuje všechny povinnosti zaměstnavatele vůči orgánům sociálního zabezpečení a zdravotním pojišťovnám.

Ve třetí kapitole jsou teoretické poznatky s první a druhé kapitole sestaveny do praktické metodické příručky, která bude využívána personalisty v praxi. Lze ji považovat za jednouchého průvodce problematikou zahraniční zaměstnanosti. Obsahuje všechny kroky, které musí zaměstnavatel učinit k úspěšnému získání a zaměstnání zahraničního pracovníka.

Poslední, čtvrtá kapitola obsahuje reálná data z oblasti zahraniční zaměstnanosti společností ze skupiny ČEZ v letech 2006 – 2012 a jejich srovnání s trendem v celé České republice.

Při zpracování této práce bylo využito pestré spektrum zdrojů, ke kterým patří knižní publikace či sbírky zákonů. Z velké části byly použity také internetové zdroje, především internetové stránky českého Ministerstva práce a sociálních věcí a portálu s evropskou legislativou. Další informace byly získány při osobních konzultacích s pracovníky krajské pobočky Úřadu práce ČR v Ostravě a pracovníky odboru zahraniční zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Seznam všech použitých zdrojů je uveden na konci této práce.

2 Legislativní úprava zaměstnávání občanů EU a cizinců v ČR

2.1 Pobyt cizinců a občanů EU na území České republiky

Podle § 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky je za cizince považována „*fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie.*“

Za občana EU je považována osoba, která má státní občanství alespoň jednoho členského státu EU (může mít občanství i více států EU).¹

2.1.1 Občané Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska

Pobyt občanů Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru (EHP), kam patří Norsko, Island a Lichtenštejnsko a občanů Švýcarska na území ČR je možný bez vydání zvláštního povolení k pobytu, a to pouze na základě cestovního dokladu nebo průkazu totožnosti. Na tyto kategorie občanů se vztahuje právo volného pohybu osob.

Jedinou jejich povinností, při předpokládaném pobytu delším než 30 dní, je ohlášení svého pobytu na území ČR na příslušném odboru cizinecké policie podle místa pobytu v ČR. Seznam těchto inspektorátů je možné nalézt na webových stránkách Policie ČR. Toto oznámení musí být učiněno nejpozději 30. den ode dne vstupu na území ČR (§ 93 zák. č. 326/1999 Sb.). Povinnost nahlásit místo pobytu neplatí, pokud ji splnil již ubytovatel (např. hotel, ubytovna), u kterého je občan EU, EHP nebo Švýcarska ubytován.

V případě předpokladu delšího pobytu než 3 měsíce je možné požádat o vydání potvrzení o přechodném pobytu či o povolení k trvalému pobytu.²

Potvrzení o přechodném pobytu není podmínkou pobytu občana v ČR, a proto je mu ponecháno svobodné rozhodnutí, zda o něj požádat či nikoliv. Většinou je o toto potvrzení žádáno občany EU z praktických důvodů, např. z důvodu nutnosti prokázat pobyt jiným úřadům než cizinecké policii, vzniku nároku na sociální dávky nebo na žádost zaměstnavatele.

¹ ČIŽINSKÝ, Pavel et al. *Cizinecké právo*, str. 25

² *Příjezd do ČR, povinnosti a délka pobytu*, Ministerstvo vnitra ČR

K žádosti o potvrzení o přechodném pobytu je povinen občan EU doložit (§ 87a, zák. č. 326/1999 Sb.):

- a) cestovní doklad;
- b) 1 fotografie (pasového formátu);
- c) doklad potvrzující účel, v případě zaměstnání, podnikání, jiné výdělečné činnosti nebo studia;
- d) doklad o zdravotním pojištění (neplatí v případě účelů uvedených v bodě c));
- e) doklad o zajištění ubytování na území ČR.

Pokud Ministerstvo vnitra žádosti vyhoví, vydá občanu EU průkaz potvrzující přechodný pobyt. Tento průkaz nemá žádné časové omezení a platí do okamžiku zrušení přechodného pobytu nebo získání trvalého pobytu.

Povolení k trvalému pobytu vydává Ministerstvo vnitra na základě žádosti občana EU především v těchto případech (§ 87g zák. č. 326/1999 Sb.):

- a) po pěti letech nepřetržitého pobytu na území ČR;
- b) pokud je zaměstnán, podniká nebo provozuje jinou výdělečnou činnost po dobu nejméně 3 let.

Zákon uvádí ještě další možnosti, jak získat povolení k trvalému pobytu. Ty však nejsou předmětem zájmu této diplomové práce. Formulář žádosti o potvrzení o přechodném pobytu a o povolení k trvalému pobytu je uveden jako Příloha č. 1 v přílohové části na konci této práce.

2.1.2 Rodinní příslušníci občanů Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska

Rodinní příslušníci občanů EU, kteří mají sami také občanství EU, se považují za občany EU a právní úprava jejich pobytu je řešena v podkapitole 2.1.1.

Problematiku upravuje § 15a zákona č. 326/1999 Sb., podle kterého je za rodinného příslušníka občana EU považován manžel nebo rodič, jde-li o občana EU mladšího 21 let, kterého vyživuje a s nímž žije ve společné domácnosti.

Ustanovení uvedeného paragrafu se vztahuje také na cizince, který hodnověrným způsobem doloží že „*má s občanem Evropské unie trvalý vztah obdobný vztahu rodinnému a žije s ním ve společné domácnosti.*“ (§ 15a, odst. 3, písm. b) zákona č. 326/1999 Sb.). Za takovýto vztah lze považovat také registrované partnerství.

U některých cizinců, kteří nejsou sami občané EU, může být vyžadováno vstupní vízum. Seznam států, jejichž státní příslušníci mohou vstoupit do schengenského prostoru pouze na základě víza je uveden v Nařízení Rady (ES) č. 539/2001. Patří sem například Bělorusko, Čína, Egypt, Kuba, Rusko, aj.³ (dále popsáno v podkapitole 2.1.4.).

Na rodinné příslušníky se vztahuje povinnost (při předpokládaném pobytu delším než 30 dní) oznámit tuto skutečnost příslušnému inspektorátu cizinecké police dle místa pobytu v ČR. Pro splnění této povinnosti jsou stanoveny dva termíny – do 30 dnů od vstupu na území ČR, pokud zde pobývají společně s občanem EU, EHP nebo Švýcarska, nebo do 3 dnů od vstupu na území ČR, pokud zde pobývají samostatně. Tato ohlašovací povinnost neplatí, je-li přenesena na ubytovatele.

Pokud rodinný příslušník občana EU, pocházející ze třetí země s bezvízovou povinností, předpokládá pobyt společně s občanem EU delší než 3 měsíce, je ze zákona o pobytu cizinců povinen požádat pracoviště Ministerstva vnitra ČR o vydání povolení k přechodnému pobytu nejpozději do tří měsíců od dne vstupu na území ČR. Žádost se podává na stejném formuláři, který používají občané EU (Příloha č. 1).

Na základě ustanovení § 87a zák. č. 326/1999 Sb. je nutné rodinným příslušníkem občana EU k žádosti předložit:

- a) cestovní doklad;
- b) doklad, který potvrzuje jeho rodinnou příslušnost k občanovi EU;
- c) 2 fotografie;
- d) doklad o zdravotním pojištění (nepřikládá se v případě, že pobývá na území ČR za účelem zaměstnání, podnikání nebo jiné samostatně výdělečné činnosti);
- e) doklad o zajištěném ubytování na území ČR.

Nejpozději ve lhůtě 60 dnů od dne podání žádosti je rodinnému příslušníkovi občana EU vydán Ministerstvem vnitra ČR Průkaz o pobytu rodinného příslušníka EU, platný

³ JOKLOVÁ, Kateřina, et al. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*, str. 33

nejdéle 5 let, popř. zamítavé stanovisko k jeho žádosti. Současně s průkazem mu MV ČR přidělí rodné číslo.⁴

Rodinnému příslušníkovi občana EU, který s ním pobývá na území ČR je umožněno podle § 87h zák. č. 326/1999 Sb. podat žádost o povolení k trvalému pobytu. Jedním ze základních předpokladů pro kladné vyřízení jeho žádosti je splnění podmínky 5 let přechodného pobytu na území nebo „*po 2 letech jeho nepřetržitého přechodného pobytu na území, pokud je nejméně 1 rok rodinným příslušníkem státního občana České republiky, který je na území přihlášen k trvalému pobytu, nebo rodinným příslušníkem občana jiného členského státu Evropské unie, kterému bylo vydáno povolení k trvalému pobytu na území*“ (§ 87h, odst. 1, písm. b), zák. č. 326/1999 Sb.). Žádost je podávána na formuláři uvedeném jako Příloha č. 1 a doplněna stejnými dokumenty jako žádost o povolení k přechodnému pobytu rodinného příslušníka občana EU.⁵

V případě, že by rodinný příslušník občana EU pobýval na území ČR samostatně (bez občana EU) jsou na něj aplikovány stejné podmínky jako na státní příslušníky třetích zemí (podkapitola 2.1.3.).

2.1.3 Občané třetích zemí

Pobyt občanů třetích zemí, tzn. občanů, kteří nemají občanství EU, EHP a Švýcarska (na ty se vztahují podmínky pobytu uvedené v podkapitole 2.1.1 a 2.1.2) lze rozdělit do dvou kategorií. Základním dokumentem pro členění je Nařízení Rady (ES) č. 539/2001, „*kterým se stanoví seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci musí mít při překračování vnějších hranic (schengenského prostoru) vízum, jakož i seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci jsou od této povinnosti osvobozeni*“. ⁶ Součástí tohoto dokumentu jsou dvě přílohy: Příloha č. 1, která obsahuje seznam států, jejichž občané musí mít pro pobyt na území schengenského prostoru víza a Příloha č. 2 se seznamem států, jejichž občané nepotřebují pro krátkodobý pobyt (do 90 dní pobytu) víza (např. Austrálie, Japonsko, Chorvatsko, USA, Kanada a další). Kompletní seznamy jsou uvedeny v Přílohách č. 2.⁷

⁴ *Přechodný pobyt*. Ministerstvo vnitra ČR.

⁵ JOKLOVÁ, Kateřina, et al. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*, str. 33

⁶ *Nařízení Rady (ES) č. 539/2001*

⁷ V přílohové části této DP.

Podle článku 5 Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (ES) č. 562/2006 (Schengenský hraniční kodex)⁸ musí být občany třetích zemí bez vízové povinnosti s předpokládaným krátkodobým pobytem při vstupu do schengenského prostoru splněny tyto podmínky:

- a) vlastnictví platného cestovního dokladu;
- b) schopnost vysvětlit a prokázat účel a podmínky plánovaného pobytu, dostatek prostředků pro obživu jak na dobu pobytu, tak na návrat do země původu;
- c) nebýt osobou vedenou v Schengenském informačním systému (SIS) v kategorii osob, kterým má být odepřen vstup;
- d) nebýt osobou, která by představovala nebezpečí pro veřejný pořádek, vnitřní bezpečnost a veřejné zdraví.

Prostředky k pobytu na území (§ 13 zák. č. 326/1999 Sb.)

Dostatek prostředků k pobytu na území se prokazuje doložením peněžních prostředků v hotovosti, na bankovním účtu (výpis z bankovního účtu), cestovním šekem a kreditní kartou (s prokazatelným limitem čerpání) ve výši:

- a) při pobytu do 30 dnů – polovina částky existenčního minima za každý den pobytu;
- b) při pobytu nad 30 dnů je částka stanovena jako 15násobek částky existenčního minima a současně se tato částka navyšuje o dvojnásobek existenčního minima za každý celý měsíc předpokládaného pobytu.

Ustanovením § 13, odst. 1 písm. b) zák. č. 326/1999 Sb. je umožněno prokázat prostředky k pobytu předložením „*dokladu potvrzujícího zaplacení služeb spojených s pobytem cizince na území nebo dokladu potvrzujícího, že služby budou poskytnuty bezplatně.*“

Schengenský informační systém (SIS)

SIS je určen pro pátrání po hledaných, pohřešovaných a nežádoucích osobách, odcizených cestovních a osobních dokladech, odcizených bankovkách, zbraních a dalších

⁸ Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (ES) č. 562/2006.

věcech. Do systému jsou záznamy vkládány všemi členskými státy přímo z jejich národních pátracích databází. Vložené záznamy jsou dostupné ve všech jazycích používaných v schengenském prostoru.

Do SIS je povolen přístup příslušníkům bezpečnostních složek členských států (policie, celníci, aj.); orgánům, které provádí registraci motorových vozidel; orgánům, které se zabývají pobytem cizinců a orgánům činných v trestních věcech.⁹

Bezvízový vstup se nevztahuje na občany třetích zemí, kteří vstupují do schengenského prostoru za účelem získání zaměstnání nebo podnikání. V tomto případě musí cizinci před vstupem na území ČR požádat o udělení krátkodobého víza.

2.1.4 Krátkodobá pobytová víza pro občany ze třetích zemí

Podle Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (ES) č. 810/2009 (Vízový kodex) jsou rozlišovány tyto druhy krátkodobých víz (pro pobyt do 90 dnů)¹⁰:

- a) letištní vízum - typ A**, které opravňuje cizince pobývat v tranzitním prostoru mezinárodního letiště na území ČR z důvodů čekání na letecký spoj;
- b) průjezdní vízum - typ B** s omezenou územní platností jednoho nebo více států schengenského prostoru, které opravňuje držitele k pobytu nebo průjezdu daného prostoru;
- c) vízum k pobytu do 90 dnů – typ C**, platné na celém území schengenského prostoru.

Žádost o vízum se podává se podle čl. 6 Vízového kodexu u „konzulátu příslušného členského státu, v jehož působnosti má žadatel povolen pobyt.“ Z tohoto pravidla lze odvodit, že žádost může být cizincem podána pouze na zastupitelském úřadu ČR ve státě, kde je žadatel občanem. Článek 8 Vízového kodexu umožňuje členskému státu, který by měl žádost o vízum vyřizovat, souhlasit s jeho zastupováním jiným členským státem. Toto zastupování je možné výlučně pro účely přijímání žádostí a vkládání biometrických identifikátorů.

⁹ Schengenský informační systém. Policie ČR

¹⁰ Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (ES) č. 810/2009

K vyplněnému formuláři žádosti o vízum (Příloha č. 3), která se podává nejdříve tři měsíce před zahájení plánovaného vycestování, je žadatel dle článku 10 Vízové dohody povinen:

- a) předložit cestovní doklad platný nejméně 3 měsíce po předpokládaném odjezdu z schengenského prostoru;
- b) předložit fotografii pasového formátu;
- c) umožnit odebrání svých otisků prstů (biometrické identifikátory);
- d) uhradit vízový poplatek ve výši 60 EUR za dospělou osobou;
- e) předložit doklad o cestovním zdravotním pojištění, platné na území členských států na předpokládanou dobu pobytu s minimálním pojistným krytím ve výši 30 000 EUR;
- f) předložit podpůrné doklady, tzn. doklady uvádějící důvod cesty; potvrzení o ubytování nebo potvrzení dostatečných finančních prostředků obživy, ubytování na celou dobu plánovaného pobytu a na návrat do země původu; informace, které umožní ověřit záměr žadatele opustit území schengenského prostoru před ukončením platnosti víza.

Detailní seznam všech podpůrných dokumentů pro jednotlivé typy víz je uveden v příloze č. II Vízového kodexu.

Biometrické identifikátory (článek 13 Vízové dohody)

Za biometrické identifikátory jsou považovány otisky všech 10 prstů na ruku (pokud je to možné) a fotografie. Proto je při podání žádosti vyžadováno, aby se žadatel dostavil osobně. Předložení fotografie žadatelem je možné pouze v digitální podobě na nějakém datovém nosiči (např. USB disk) nebo lze využít možnosti pořízení fotografie přímo pracovníkem konzulátu při podání žádosti. Otisky prstů jsou odebírány pouze při první žádosti. Pokud již byly odebrány dříve v souvislosti s předchozí žádostí a vloženy do Vízového informačního systému (VIS) v době kratší než 59 měsíců před datem podání nové žádosti, provede se jejich zkopírování do této nové žádosti.

Vízový informační systém (VIS)

VIS vznikl v roce 2008 Nařízením Evropského Parlamentu a Rady (ES) č. 767/2008 a jeho účelem je „zlepšit provádění společné vízové politiky, konzulární spolupráci a konzultace mezi ústředními vízovými úřady:

- usnadněním řízení o žádostech o vízum;
- zamezením současnému podávání více žádostí o víza do různých členských států („visa shopping“);
- usnadněním boje proti podvodům;
- usnadněním kontrol na hraničních přechodech na vnějších hranicích a na území zemí EU;
- napomáháním s určením totožnosti každé osoby, která nesplňuje nebo přestala splňovat podmínky pro vstup, přítomnost nebo pobyt na území zemí EU;
- přispíváním k předcházení ohrožení vnitřní bezpečnosti zemí EU.¹¹

Do 15 dnů od dne podání žádosti (popř. do 30 dnů z důvodu potřeby dalšího posouzení) je konzulát povinen rozhodnout o udělení víza nebo zamítnutí žádosti. Během této doby posuzuje přípustnost žádosti, ověřuje podmínky vstupu a možná rizika.

Občan třetí země je povinen schengenský prostor opustit nejpozději v poslední den, kdy splňuje podmínku pobytu. Zůstat na území ČR či jiného schengenského státu je možné pouze v případě, že se občan třetí země stal držitelem dlouhodobého víza či povolení k dlouhodobému nebo trvalému pobytu.

2.1.5 Dlouhodobá pobytová víza pro občany ze třetích zemí za účelem zaměstnání

(§ 30 a 31 zák. č. 326/1999 Sb.)

Vízum k pobytu nad 90 dnů se uděluje na konkrétní dobu pobytu odpovídající požadovanému účelu pobytu a platnosti předložených dokladů, nejvýše však na dobu 6 měsíců. Žádost o udělení víza se podává osobně na zastupitelském úřadu v zemi, kde je žadatel občanem.

¹¹ Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (ES) č. 767/2008

K žádosti o dlouhodobé vízum (nad 90 dnů) je cizinec povinen doložit:

- a) cestovní doklad;
- b) doklad o zajištění ubytování na předpokládanou dobu pobytu na území ČR;
- c) fotografii;
- d) povolení k zaměstnání nebo číslo jednací žádosti o vydání povolení k zaměstnání a informaci, u které krajské pobočky Úřadu práce České republiky o takové povolení požádal;
- e) doklad o platném cestovním zdravotním pojištění, prokazující krytí nákladů nutné a nedokladné péče, včetně nákladů spojených s převozem tělesných ostatků v případě úmrtí s dobou platnosti po dobu svého pobytu na území ČR s limitem plnění nejméně 60 000 EUR, a to bez spoluúčasti pojištěnce.¹²

Zastupitelský úřad je povinen k žádosti na dlouhodobé vízum vytvořit spis, který následně zasílá Ministerstvu vnitra ČR. MV ČR je povinno do 90 dnů od dne podání žádosti o dlouhodobé vízum na jeho zastupitelském úřadě (ne tedy ode dne, kdy zastupitelský úřad spis doručil MV ČR) o žádosti rozhodnout. Dlouhodobé vízum se vydává formou vízového štítku s uvedením platnosti víza a délkou pobytu určenou počtem dní.

Systém VISAPOINT

VISAPOINT je internetový portál Ministerstva zahraničních věcí ČR dostupný na webových stránkách <https://visapoint.eu/>. Tento systém je určen pro sjednávání termínů pro podání žádostí o dlouhodobé vízum, povolení k dlouhodobému nebo trvalému pobytu na příslušném zastupitelském úřadu. Podání žádosti je cizinci umožněno pouze po předchozí registraci do VISAPOINT a výběru volného termínu.

„Cílem systému VISAPOINT je zejména rovný a spravedlivý přístup ke každému cizinci (žadateli o vízum), zajištění stejných podmínek pro podání žádostí o pobytová oprávnění na zastupitelském úřadě, zvýšení efektivity vízového či pobytového procesu a v neposlední řadě pohodlí samotného žadatele.

V současné době je systém VISAPOINT spuštěn na zastupitelských úřadech v Rusku, Albánii, Bělorusku, Bosně a Hercegovině, Číně, Gruzii, Kazachstánu, Mongolsku, Srbsku, Thajsku, Uzbekistánu, Vietnamu, Moldavsku, Turecku, Makedonii, Ukrajině, Nigérii,

¹² Zákon č. 326/1999 Sb.

Jordánsku, Spojených arabských emirátech, Ázerbájdžánu, Filipínách, Libyi, Egyptě a Indonésii.

Přestože je systém Visapoint provozován ve 12 jazykových mutacích, je nutné všechny zadávané údaje vyplnit v latině.“ (Ministerstvo zahraničních věcí ČR)¹³.

2.2 Zaměstnávání cizinců a občanů EU v ČR

Cizinci mohou být v ČR zaměstnáni pouze na podmínky, že jsou držiteli zelené karty, modré karty nebo pracovního povolení. Občané EU mohou být v ČR zaměstnáni bez zvláštního povolení.

2.2.1 Zelená karta

(§ 42g a 42h zák. č. 326/1999 Sb.)

Zelená karta byla v ČR zavedena v roce 2008 s cílem snížit byrokratickou zátěž nadbytečné administrativy při vstupu cizinců na český trh práce a současně usnadnit firmám proces při zaměstnávání cizinců. Zelená karta je kombinací oprávnění pobývat na území ČR a pracovat na pracovním místě, na které byla vydána.

O vydání zelené karty jsou dle vyhlášky Ministerstva vnitra č. 29/2013 Sb., oprávnění požádat pouze cizinci, kteří jsou státními občany uvedeni v § 1 této vyhlášky. Např. Austrálie, Bosna a Hercegovina, Chorvatsko, Japonsko, Kanada, USA aj., kompletní seznam zemí je uveden v Příloze č. 5.¹⁴

Zelená karta je vydávána pouze k jedné z pracovních pozic uvedených v centrální evidenci volných pracovních míst, obsažitelných držiteli zelené karty. Tato centrální evidence je vedena Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a je dostupná na Integrovaném portále MPSV na webových stránkách http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zelka/vm.

¹³ *Obecné informace VISAPOINT.* Ministerstvo zahraničních věcí ČR.

¹⁴ *Zelené karty.* Ministerstvo vnitra ČR.

Druhy zelených karet:

- a) **typ A** - pro kvalifikované pracovníky s vysokoškolským vzděláním a klíčový personál, doba platnosti 3 roky s možností prodloužení nejdéle o 3 roky;
- b) **typ B** – pro pracovníky na pracovních pozicích minimálně s požadavkem vyučen, doba platnosti 2 roky s možností prodloužení nejdéle o 3 roky;
- c) **typ C** - pro ostatní pracovníky, doba platnosti 2 roky bez možnosti prodloužení.¹⁵

Nejvhodnějším způsobem, jak zaměstnat konkrétního cizince, o kterého má firma na území ČR zájem a který splňuje podmínky získání zelené karty, je zvolení tohoto postupu:

1. Zaměstnavatel oznámí příslušné pobočce Úřadu práce volné pracovní místo a vyjádří svůj souhlas s jeho zařazením do registru míst vhodných pro zelené karty. Za místo, které lze obsadit držitelem zelené karty je považováno pracovní místo:
 - ✓ *„ které nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení krajské pobočce Úřadu práce s výjimkou pracovních míst úředníků územních samosprávných celků;*
 - ✓ *které Ministerstvo průmyslu a obchodu označilo v centrální evidenci volných pracovních míst jako místo vhodné pro klíčový personál. (§ 37a, odst. 2, zákon. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)¹⁶.*
2. Cizinec podá žádost o zelenou kartu u zastupitelského úřadu nebo na Ministerstvu vnitra (pokud pobývá na území ČR v rámci dlouhodobého pobytu alespoň dva roky).
3. Ministerstvo vnitra je povinno o žádosti rozhodnout do 30 dnů od dne doručení žádosti od zastupitelského úřadu nebo do 30 dnů od dne podání na Ministerstvu vnitra ČR.¹⁷

Žádost o zelenou kartu (formulář uveden v Příloze č. 6) je možné vyplnit prostřednictvím internetové aplikace na Integrovaném portále MPSV, následně vytisknout a opatřit vlastnoručním podpisem nebo vytisknout prázdný formulář a ručně jej celý vyplnit.

¹⁵ JOKLOVÁ, Kateřina, et al. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*, str. 50

¹⁶ Zákon č. 435/2004 Sb.

¹⁷ ČIŽINSKÝ, Pavel et al. *Cizinecké právo*, str. 111

K žádosti je povinen předložit:

- a) platný cestovní pas (platnost musí nejméně o 90 dnů přesahovat předpokládanou platnost zelené karty);
- b) 2 fotografie;
- c) doklady k prokázání vzdělání nebo odborné kvalifikace požadované na zvolené pracovní místo (doklad o dosaženém vzdělání), který musí být nostrifikován¹⁸ Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR; předkládají se originály dokumentů nebo jejich úředně ověřené kopie a úředně ověřený překlad těchto dokumentů do českého jazyky;
- d) na požádání lékařskou zprávu, potvrzující, že žadatel netrpí závažnou nemocí;
- e) na požádání doklad obdobný výpisu z Rejstříku trestů.¹⁹

Pokud byla žádost podána na zastupitelském úřadu a Ministerstvo vnitra ČR rozhodne o vydání zelené karty, pak je zastupitelským úřadem žadateli vydáno vstupní vízum k pobytu nad 90 dní. Před vydáním víza je nutné doložit doklad o uzavření smlouvy o cestovním zdravotním pojištění. Cizinec je povinen si do 3 pracovních dnů od dne vstupu na území ČR vyzvednout zelenou kartu na předem určeném pracovišti odboru migrační a azylové politiky Ministerstva vnitra ČR a uhradit poplatek ve výši 2.500 Kč. Podle ustanovení § 93a. zák. č. 326/1999 Sb. je cizinec také povinen ohlásit do 3 pracovních dnů od dne vstupu na území ČR místo pobytu v ČR na místně příslušné pobočce pracoviště cizinecké policie a nejpozději do 10 dnů od dne vstupu na území ČR doložit také potvrzení o zajištěném ubytování (např. nájemní smlouvu).²⁰

Povinnost zaměstnavatele

Pokud zaměstnavatel nepřijme cizince, kterému byla vydána zelená karta, nebo cizinec sám k zaměstnavateli nenastoupí, je zaměstnavatel povinen písemně informovat o této skutečnosti místně příslušnou pobočku úřadu práce ve lhůtě nejpozději 45 dnů od dne, kdy byla cizinci zelená karta vydána.

Zaměstnavatel je povinen nejpozději do 10 dnů od dne, kdy cizinec u něj ukončí zaměstnání a zelená karta je stále platná, písemně informovat příslušnou pobočku úřadu práce včetně uvedení důvodu ukončení pracovního poměru.

¹⁸ nostrifikace – uznání dosaženého stupně zahraničního vzdělání

¹⁹ *Zelené karty pro cizince v České republice*. Integrovaný portál MPSV

²⁰ Zákon č. 326/1999 Sb.

2.2.2 Modrá karta

(§ 42i a 42j zák. č. 326/1999 Sb.)

Modrá karta je vydávána cizincům na základě jejich žádosti za účelem dlouhodobého pobytu a výkonu zaměstnání vyžadujícím vysokou kvalifikaci. Podmínkou naplnění charakteristiky vysoké kvalifikace je požadavek na řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, pokud studium trvalo nejméně 3 roky.

Nejvhodnějším způsobem, jak zaměstnat konkrétního cizince, o kterého má firma na území ČR zájem a který splňuje podmínky získání modré karty, je zvolení tohoto postupu:

1. Zaměstnavatel oznámí příslušné pobočce Úřadu práce volné pracovní místo a vyjádří svůj souhlas se zařazením do registru míst vhodných pro zelené karty. Za místo, které lze obsadit držitelem modré karty je považováno pracovní místo, „*které nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení krajské pobočce Úřadu práce s výjimkou pracovních míst úředníků územních samosprávných celků a současně jde o místo, pro jehož výkon se vyžaduje vysoká kvalifikace podle ustanovení § 42i, zákona č. 326/1999 Sb.)*“ (§ 37b, odst. 2, zákon. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).²¹
2. Zaměstnavatel uzavře s cizincem pracovní smlouvu pro výkon zaměstnání, které vyžaduje vysokou kvalifikaci, na dobu minimálně jednoho roku se zákonem stanovenou týdenní pracovní dobou a výši sjednané hrubé měsíční nebo roční mzdy odpovídající nejméně 1,5 násobku aktuální sazby průměrné hrubé roční mzdy stanovené vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí (pro období 1. 5. 2013 až 30. 4. 2014 je stanovena průměrná měsíční hrubá mzda pro tyto účely stanovena ve výši 25.101,- Kč, tzn. měsíční hrubá mzda uvedená ve smlouvě by měla být alespoň 37.652 Kč).²²
3. Cizinec podá žádost o vydání modré karty zastupitelskému úřadu nebo na Ministerstvu vnitra, pokud pobývá na území ČR na základě víza k pobytu nad 90 dní nebo na základě povolení k dlouhodobému pobytu, a nebo je držitelem modré karty vydané jiným členským státem EU a žádost podá do 1 měsíce od vstupu na území ČR.

²¹ Zákon č. 435/2004 Sb.

²² Sdělení MPSV č. 89/2013, MPSV ČR.

4. Ministerstvo vnitra do 90 dnů od dne doručení žádosti rozhodne při splnění všech podmínek o vydání modré karty.
5. „Ministerstvo po posouzení žádosti o vydání modré karty písemně informuje zaměstnavatele o tom, že cizinec splnil podmínky pro vydání modré karty; v informaci uvede jméno, popřípadě jména, příjmení a státní občanství cizince, datum, od kdy splňuje podmínky pro vydání modré karty, označení pracovní pozice, pro kterou bude modrá karta vydána, číslo modré karty vydané cizinci a datum jejího převzetí.“ (§ 42i, odst. 10, zák. č. 326/1999 Sb.).

Žádost o modrou kartu (formulář uveden v Příloze č. 7) je možné vyplnit prostřednictvím internetové aplikace na Integrovaném portále MPSV a následně vytisknout a opatřit vlastnoručním podpisem nebo vytisknout prázdný formulář a ručně jej celý vyplnit.

K žádosti je povinen předložit:

- a) platný cestovní pas (platnost musí nejméně o 90 dnů přesahovat předpokládanou platnost modré karty);
- b) 2 fotografie;
- c) doklady k prokázání vzdělání nebo odborné kvalifikace požadované na zvolené pracovní místo (doklad o dosaženém vzdělání), který musí být nostrifikován Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR; předkládají se originály dokumentů nebo jejich úředně ověřené kopie a úředně ověřený překlad těchto dokumentů do českého jazyky;
- d) doklad o zajištěném ubytování po dobu pobytu na území ČR;
- e) zaměstnavatelem potvrzenou pracovní smlouvu na dobu minimálně jednoho roku se zákonem stanovenou týdenní pracovní dobou a výší sjednané hrubé měsíční nebo roční mzdy odpovídající nejméně 1,5 násobku aktuální sazby průměrné hrubé roční mzdy stanovené vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí;
- f) na požádání lékařskou zprávu, potvrzující, že žadatel netrpí závažnou nemocí;
- g) na požádání doklad obdobný výpisu z Rejstříku trestů.²³

Pokud byla žádost podána na zastupitelském úřadu a Ministerstvo vnitra ČR rozhodne o vydání modré karty, pak je zastupitelským úřadem žadateli vydáno vstupní vízum k pobytu nad 90 dní. Před vydáním víza je nutné doložit doklad o uzavření smlouvy o cestovním

²³ Modré karty pro cizince v České republice. Integrovaný portál MPSV.

zdravotním pojištění. Cizinec je povinen si do 3 pracovních dnů od dne vstupu na území ČR vyzvednout modrou kartu na předem určeném pracovišti odboru migrační a azylové politiky Ministerstva vnitra ČR a uhradit poplatek ve výši 2.500 Kč. Podle ustanovení § 93a zákona č. 326/1999 Sb. je cizinec také povinen ohlásit do 3 pracovních dnů od dne vstupu na území ČR místo pobytu v ČR na místně příslušné pobočce pracoviště cizinecké policie a nejpozději do 10 dnů od dne vstupu na území ČR doložit také potvrzení o zajištěném ubytování (např. nájemní smlouvu).

Povinnosti zaměstnavatele

Po nástupu cizince, kterému byla vydána modrá karta, je zaměstnavatel povinen oznámit místně příslušné pobočce úřadu práce obsazení volného pracovního místa a referenční číslo modré karty.

Pokud cizinec, kterému byla vydána modrá karta, k zaměstnavateli nenastoupí, je zaměstnavatel povinen písemně informovat o této skutečnosti místně příslušnou pobočku úřadu práce ve lhůtě nejpozději 45 dnů od dne, kdy byla cizinci zelená karta vydána.

Zaměstnavatel je povinen nejpozději do 10 dnů od dne, kdy cizinec u něj ukončí zaměstnání a zelená karta je stále platná, písemně informovat příslušnou pobočku úřadu práce včetně uvedení důvodu ukončení pracovního poměru.

V případě, že zaměstnavatel předpokládá změnu pracovní pozice svého zaměstnance, kterému byla vydána modrá karta, je povinen neprodleně písemně informovat Ministerstvo vnitra ČR.

2.2.3 Zaměstnávání občanů EU, EHP a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků

Podle § 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jsou občané EU, EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci, bez ohledu na to zda jsou nebo nejsou občany členského státu EU ve stejném právním postavení jako občané České republiky. Tímto postavením je těmto občanům umožněno pracovat na území ČR bez povolení k zaměstnání. Rodinní příslušníci, kteří nejsou občany EU, EHP a Švýcarska jsou povinni předložit místně příslušnému úřadu práce doklad potvrzující jejich příbuzenský vztah k občanům EU, EHP nebo Švýcarska.

2.2.4 Zaměstnávání cizinců

Cizinec je oprávněn pracovat na území ČR pouze na základě platného pracovního povolení, pokud se nejedná o zvláštní případ (např. časově omezená stáž za účelem zvyšování kvalifikace po dobu maximálně 1 roku). Podle § 90 zákona o zaměstnanosti je možné podat žádost písemně na krajskou pobočku Úřadu práce buď přímo cizincem před příjezdem na území ČR, nebo prostřednictvím budoucího zaměstnavatele.

V žádosti o povolení k zaměstnáním (formulář uveden v Příloze 8) cizinec povinen uvést:

- a) identifikační údaje (jméno, příjmení, datum a místo narození, rodné číslo, pokud je přiděleno);
- b) adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek;
- c) číslo cestovního dokladu a jméno instituce, která jej vydala;
- d) identifikační údaje budoucího zaměstnavatele (název, IČ, sídlo);
- e) druh práce podle klasifikace Českého statistického úřadu²⁴
- f) místo výkonu práce a časové období, ve kterém by mělo být zaměstnání vykonáváno.

K žádosti je cizinec povinen přiložit také:

- a) fotokopii stránky cestovního pasu, kde jsou uvedeny identifikační údaje žadatele;
- b) vyjádření zaměstnavatele, že cizince zaměstná (Příloha 9) s uvedením předpokládané doby zaměstnání, druhem práce podle klasifikace Českého statistického úřadu a druhem pracovního poměru (smlouva, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti);
- c) úředně ověřená kopie dokladu o profesní způsobilosti pro budoucí výkon zaměstnání (vysokoškolský diplom, výuční list, aj.).

Všechny doklady jsou předkládány v originálním vyhotovení nebo úředně ověřené kopie společně s jejich úředně ověřeným překladem do českého jazyka. Při podání žádosti je cizinec povinen také zaplatit správní poplatek ve výši 500 Kč formou kolku.

Základní podmínkou pro vydání povolení k zaměstnání cizinci je existence volného pracovního místa, které podle § 92 zákona o zaměstnanosti „nelze s ohledem na požadovanou

²⁴ Přehled klasifikace uveden na internetových stránkách Českého statistického úřadu www.czso.cz

kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak, a zaměstnavatel s krajskou pobočkou Úřadu práce předem projednal záměr zaměstnávat cizince“ v evidenci krajské pobočky Úřadu práce.²⁵ V praxi se většinou cizinec se zaměstnavatelem předem dohodnou a zaměstnavatel nahlásí na krajskou pobočku Úřadu práce volné pracovní místo s uvedením specifických požadavků za zaměstnance.

V případě, že jsou splněny všechny podmínky (správně vyplněná žádost, doloženy všechny požadované dokumenty a Úřad práce eviduje volné pracovní místo), pak je krajskou pobočkou Úřadu práce vydáno rozhodnutí o udělení povolení k zaměstnání cizinci na dobu nejdéle 2 let.

Ve vydaném povolení k zaměstnání jsou uvedeny tyto údaje:

- a) identifikační údaje cizince;
- b) druh práce, místo výkonu práce a identifikační údaje zaměstnavatele;
- c) dobu platnosti s informací o možnosti požádat o prodloužení nejdříve 3 měsíce a nejpozději 30 dnů před uplynutím doby platnosti.

Vydané pracovní povolení je tedy vázáno na konkrétní pracovní místo, konkrétního zaměstnavatele a s omezenou platností. Pokud dojde ke změně některé z těchto podmínek je povolení k zaměstnání považováno za neplatné.²⁶

2.2.5 Informační povinnosti zaměstnavatele (§87 zákona o zaměstnanosti)

V případě zaměstnání občana EU, EHP a Švýcarska nebo jejich rodinných příslušníků, kteří nepotřebují pracovní povolení, je zaměstnavatel povinen o této skutečnosti informovat místně příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce. Ke splnění této povinnosti se využívá formulář Informace o nástupu do zaměstnání uvedený v Příloze č. 10.

Pokud je občanům EU, EHP a Švýcarska nebo jejich rodinným příslušníkům pracovní poměr ukončen (např. výpovědí nebo dohodou) je zaměstnavatel povinen nejpozději do 10 kalendářních dnů od dne ukončení pracovního poměru informovat místně příslušné krajskou pobočku Úřadu práce. Oznámení se provádí vyplněním a odevzdáním formuláře Informace o ukončení zaměstnání (Příloha č. 11).

²⁵ Zákon č. 435/2004 Sb.

²⁶ BOUŠKOVÁ, Petra Mgr. et al. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*. str. 20

Jestliže fyzická nebo právnická osoba zaměstná na území ČR cizince, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, je povinna to oznámit, nejpozději do 10 kalendářních dnů od dne jeho nástupu, místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce. Formulář Informace o zaměstnání cizince s povolením k zaměstnání na území ČR je uveden v Příloze č. 12.

Zaměstnavatel je povinen informovat místně příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce v případě, že cizinec, kterému byla vydána zelená karta, modrá karta nebo povolení k zaměstnání:

- a) nenastoupil do zaměstnání – do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy bylo povolení k zaměstnání vydáno, do 45 dnů ode dne vydání zelené nebo modré karty;
- b) ukončil zaměstnání – do 10 kalendářních dnů od dne ukončení pracovního poměru;
- c) již zelenou kartu, modrou kartu nebo povolení k zaměstnání nepotřebuje (např. z důvodu získání povolení k trvalému pobytu na území ČR nebo získání českého občanství) – do 10 dnů ode dne, kdy nastala skutečnost, na jejímž základě nejsou tyto dokumenty vyžadovány.

K tomu je využíván formulář Sdělení zaměstnavatele o nenastoupení, předčasném ukončení zaměstnání cizince (Příloha č. 13).

2.2.6 Evidenční povinnost zaměstnavatele (§102 zákona o zaměstnanosti)

Zaměstnavatel, který zaměstnává občany EU, EHP a Švýcarska, jejich rodinné příslušníky nebo cizince, musí vést jejich evidenci. V této evidenci jsou uvedeny:

- a) identifikační údaje zaměstnance (jméno, příjmení, datum a místo narození);
- b) adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek;
- c) číslo cestovního dokladu a název instituce, která jej vydala;
- d) druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno;
- e) pohlaví zaměstnance;

- f) zařazení vykonávané práce zaměstnance podle odvětvové klasifikace ekonomických činností²⁷;
- g) nejvyšší dosažené vzdělání;
- h) vzdělání požadované pro výkon povolání;
- i) dobu platnosti povolení k zaměstnání, modré nebo zelené karty a dobu, na kterou jim byl povolen pobyt;
- j) den nástupu a den ukončení zaměstnání.²⁸

2.3 Evropský portál pracovní mobility EURES

Vstupem ČR do Evropské unie k 1. květnu 2004 došlo současně k propojení Úřadu Práce České republiky se systémem EURES (z angl. **EU**Ropean **E**mployment **S**ervices – Evropské služby zaměstnanosti), jehož základním cílem je usnadnění mezinárodní mobility pracovních sil. Služba EURES je dostupná ve všech 28 členských zemích EU, EHP a také ve Švýcarsku.

Základním cílem sítě EURES je poskytování služeb a informací užitečných všem pracujícím, uchazečům a zájemcům o práci i zaměstnavatelům, kteří chtějí využívat práva volného pohybu osob. Služby jsou poskytovány dvěma způsoby:

- a) prostřednictvím databáze volných pracovních míst v členských státech sítě EURES, databáze životopisů uchazečů o zaměstnání a databáze životních a pracovních podmínek v zemích EU, EHP a Švýcarska (daňová problematika, pracovní podmínky, sociální zabezpečení, aj.);
- b) informační a poradenské služby nabízené EURES poradci a kontaktními pracovníky EURES, kteří působí na krajských pobočkách a kontaktních pracovištích Úřadu Práce ČR.

Zaměstnavatelům je prostřednictvím poradců EURES umožněno šířit nabídku volného pracovního místa v ČR buď přímo do konkrétní cílové země a snadněji tak získat pracovníka, na nějž jsou kladeny specifické požadavky nebo všech zemí sítě EURES. Pro zařazení volného pracovního místa do sítě EURES je nutné vyplnit příložený formulář (Příloha č. 14) a předat jej místně příslušné pobočce Úřadu Práce ČR. K tomu je možné také využít

²⁷ Přehled klasifikace na stránkách Českého statistického úřadu, www.czso.cz

²⁸ JOKLOVÁ, Kateřina, et al. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*, str. 70

Integrovaný portál MPSV, který nabízí možnost samoobslužného zadávání volných pracovních míst (po předchozí registraci). Zadané volné místo je pak automatickým transferem přeneseno i do sítě EURES.²⁹

Aktuální seznam poradců EURES a kontaktních osob na krajských pobočkách Úřadu Práce ČR je dostupný na webových stránkách (<http://portal.mpsv.cz/eures/kontakty>).

Obr. 2.1.: Logo portálu EURES



Zdroj: Integrovaný portál MPSV

²⁹ EURES. Integrovaný portál MPSV. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/eures>.

3 Povinnosti zaměstnavatele vůči orgánům sociálního zabezpečení a zdravotním pojišťovnám

3.1 Sociální zabezpečení občanů EU, EHP, Švýcarska a cizinců zaměstnaných v ČR

Stejně jako u problematiky pracovních předpisů v oblasti zaměstnanosti je nezbytné také u oblasti sociálního zabezpečení nejprve určit správnou příslušnost k těmto předpisům.

V ČR jsou to 3 druhy předpisů:

- a) dvoustranné smlouvy o sociálním zabezpečení, které ČR uzavřela s některými státy;
- b) koordinační nařízení EU;
- c) vnitrostátní předpisy.

Některé předpisy byly uvedeny v platnost ještě před vstupem ČR do EU, a proto je zavedeno pravidlo: *„Pokud uvedené předpisy upravují stejnou problematiku, platí, že koordinační nařízení EU jsou nadřazena jak dvoustranným smlouvám, tak vnitrostátním předpisům a dvoustranné smlouvy jsou nadřazeny vnitrostátní úpravě.“* (Ženíšková, 2009).³⁰

3.1.1 Dvoustranné smlouvy o sociálním zabezpečení

Smlouvy o sociálním zabezpečení, které má ČR uzavřené např. s Austrálií, Chorvatskem, Izraelem, Japonskem, Ukrajinou, Tureckem, USA, aj.,³¹ respektují základní pravidlo, že zaměstnanec je pojištěn podle platných právních předpisů ve státě, ve kterém vykonává svou práci. Ve většině případů se jedná o bilaterální (dvoustranné) smlouvy, které dále stanovují, že se doba sociálního pojištění na území smluvního státu započítává i do doby pojištění druhého státu. Pokud je tedy cizinec zaměstnán na základě pracovní smlouvy na území ČR u tuzemského zaměstnavatele a ten za něj odvádí sociálního pojištění, pak je mu tato doba účasti na sociálním zabezpečení uznána i státem, ve kterém má své trvalé bydliště.

³⁰ BOUŠKOVÁ, Petra Mgr. et al. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*. str. 136.

³¹ Komplettní seznam zemí, se kterými má ČR uzavřené smlouvy je uveden na webových stránkách MPSV ČR

3.1.2 Koordinační nařízení EU, EHP a Švýcarska

Koordinace sociálního zabezpečení je v členských státech EU, EHP a Švýcarska upravena Nařízením Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízením Evropského Parlamentu a Rady (EU) č. 465/2012, které Nařízení z roku 2004 upravuje.

Koordinace sociálního zabezpečení je založena na 4 principech:

- 1) **princip rovného zacházení**, podle kterého podléhají osoby z jiných členských států EU, EHP a Švýcarska stejným povinnostem jako občané dotyčného státu;
- 2) **princip aplikace právního řádu jediného státu**, podle něž by nemělo dojít k situaci, kdy osoby podléhají právním předpisům více států nebo by nebyly pojištěny vůbec;
- 3) **princip sčítání dob pojištění**, který je využíván v případech, kdy občan jednoho státu stráví část svého pracovního života v jiném státě a po svém návratu by nesplnil podmínku předepsané doby na získání nějaké dávky (např. důchod);
- 4) **princip zachování nabytých práv**, který umožňuje vyplácení dávek sociálního zabezpečení oprávněné osobě i mimo území členského státu, ve kterém na ně vzniknul nárok.³²

3.1.3 Právní úprava sociálního zabezpečení v České republice

V ČR jsou dle platné právní úpravy rozlišovány dva druhy pojištění v oblasti sociálního zabezpečení:

- 1) **důchodové pojištění**, které se řídí zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění ve znění pozdějších předpisů. Účast na tomto pojištění je pro všechny výdělečné činné osoby při splnění všech ostatních zákonných podmínek povinná. Z tohoto druhu pojištění jsou pak následně vypláceny starobní důchody, invalidní důchody a pozůstalostní důchody. Zákonné podmínky pro získání těchto dávek jsou k dispozici

³² *Koordinace sociálního zabezpečení. Česká správa sociálního zabezpečení.*

na webových stránkách České správy sociálního zabezpečení a podrobněji nejsou v této práci specifikovány;³³

- 2) **nemocenské pojištění**, upravené zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Z nemocenského pojištění zaměstnanců se vyplácí čtyři druhy dávek: nemocenské, ošetrovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství a peněžitá pomoc v mateřství. Nemocenské dávky jsou zaměstnancům z tohoto pojištění vypláceny až od 15. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti. Během prvních dvou týdnů dočasné pracovní neschopnosti je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy za toto období, ale až po uplynutí prvních tří dní pracovní neschopnosti (za první 3 dny pracovní neschopnosti se náhrada neposkytuje). Náhrada mzdy je poskytována pouze za dobu, v níž trvá zaměstnanecký poměr. Zákonné podmínky pro získání ostatních dávek nemocenského pojištění jsou uvedeny v zákonu o nemocenském pojištění a nejsou podrobněji v této práci charakterizovány.³⁴

3.1.4 Oznamovací povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatel, který zaměstnává cizince, občany EU, EHP nebo Švýcarska má vůči České správě sociálního zabezpečení stejné povinnosti jako při zaměstnávání občanů ČR.

§ 94 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů ukládá zaměstnavatelům povinnost oznámit příslušné okresní správě sociálního zabezpečení na předepsaném tiskopisu **Oznámení o nástupu do zaměstnání (skončení zaměstnání)**³⁵ den nástupu svého zaměstnance do zaměstnání, kterému založilo účast na pojištění, a den skončení doby zaměstnání do 8 kalendářních dnů od vzniku této skutečnosti.

³³ *Důchodové pojištění*. Česká správa sociálního zabezpečení.

³⁴ *Nemocenské pojištění*. Česká správa sociálního zabezpečení.

³⁵ Formulář uveden v Příloze č. 15.

3.2 Zdravotní pojištění občanů EU, EHP, Švýcarska a cizinců zaměstnaných v ČR

V České republice jsou v oblasti zdravotního pojištění zavedeny dva systémy, které se liší rozsahem zdravotní péče, vznikem a zánikem pojištění. Prvním systémem je **veřejné zdravotní pojištění**, které upravuje zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění. Druhým systémem je **komerční zdravotní pojištění**, které je považováno za smluvní soukromoprávní vztah mezi pojišťovnou a pojištěným. Legislativně druhý systém upravuje zákon č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě, ve znění pozdějších předpisů a § 180i a 180j zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

3.2.1 Veřejné zdravotní pojištění

Podle § 2 zákona č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů jsou do systému veřejného zdravotního pojištění zařazeni:

- a) fyzické osoby, které mají trvalý pobyt na území ČR (občané ČR, občané EU/EHP a Švýcarska nebo cizinci s uděleným trvalým pobytem v ČR);
- b) fyzické osoby, které nemají na území ČR trvalý pobyt, pokud na území ČR vykonávají zaměstnání nebo se jedná o osoby, „*k jejichž zdravotnímu pojištění je na základě mezinárodní smlouvy nebo předpisu Evropské unie příslušná Česká republika*“. (§ 2, odst. 1, písm. b), zákona č. 48/1997 Sb.).³⁶

Mezinárodní smlouvy pro veřejné zdravotní pojištění jsou stejné jako pro oblast sociálního zabezpečení (kapitola 3.1.1.).

Účast na zdravotním pojištění vzniká dle § 3 zák. č. 48/1997 Sb. u zaměstnaných občanů EU/EHP, Švýcarska nebo cizinců dnem jejich nástupu do zaměstnání a zaniká dnem skončení jejich zaměstnání nebo dnem jejich úmrtí, popř. dnem jejich prohlášení za mrtvé.

³⁶ Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění.

Za zaměstnance jsou pro účely zdravotního pojištění (§5) považovány fyzické osoby, kterým plynou nebo budou plynout příjmy ze závislé činnosti nebo funkčních požitků podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, kromě:

- a) osob, které mají pouze příjmy osvobozené od daně z příjmů;
- b) zaměstnanců, kteří pracují pouze na základě dohody o provedení práce a jejichž hrubý příjem v kalendářním měsíci nepřekročil částku, která je podmínkou pro účast na nemocenském pojištění (v současnosti je to 10 000 Kč);
- c) zaměstnanců, kteří pracují pouze na základě dohody o pracovní činnosti a jejichž hrubý příjem v kalendářním měsíci nepřekročil částku, která je podmínkou pro účast na nemocenském pojištění (v současnosti je to 10 000 Kč).³⁷

Příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků podle § 6, odst. 1, zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů:

- 1. *„příjmy ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v nichž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu je povinen dbát příkazů plátce“.*
- 2. *„odměny členů statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob“.*³⁸

V § 6 jsou uvedeny ještě další druhy příjmů, které však nejsou předmět této diplomové práce.

Na zaměstnaného občana EU, EHP, Švýcarska a cizince, který má nárok na účast na veřejném zdravotním pojištění se vztahují stejná práva a povinnosti jako na občana ČR. Základním právem pojištěnce je dle § 11 zák. č. 48/1997 Sb. je výběr zdravotní pojišťovny (přehled zdravotních pojišťoven uveden v tabulce 3. 1.) a možnost tuto zdravotní pojišťovnu změnit jednou za 12 měsíců, a to vždy k 1. lednu následujícího kalendářního roku. Mezi další práva patří:

- a) právo na výběr poskytovatele zdravotních služeb, který je ve smluvním vztahu k příslušné zdravotní pojišťovně;
- b) na léčivé přípravky a potraviny pro zvláštní lékařské účely bez přímé úhrady;
- c) právo na poskytnutí informací od zdravotní pojišťovny o jemu poskytnutých hrazených službách;

³⁷ Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění.

³⁸ Zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů.

- d) právo na uhrazení částky přesahující limit pro regulační poplatky a doplatky za předepsané částečně hrazené léčivé přípravky nebo potraviny pro zvláštní lékařské účely zdravotní pojišťovnou v zákonem stanovené lhůtě.

Tab. 3.1.: Přehled veřejných zdravotních pojišťoven (stav k 1. 1. 2014)

Kód ZP	Název zdravotní pojišťovny
111	Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR (VZP ČR)
201	Vojenská zdravotní pojišťovna České republiky (VoZP ČR)
205	Česká průmyslová zdravotní pojišťovna (ČPZP)
207	Oborová zdravotní pojišťovna zaměstnanců bank, pojišťoven a stavebnictví (OZP)
209	Zaměstnanecká pojišťovna Škoda (ZPŠ)
211	Zdravotní pojišťovna ministerstva vnitra ČR (ZPMV ČR)
213	Revírní bratrská pokladna, zdravotní pojišťovna (RBP)

Zdroj: Ministerstvo zdravotnictví České republiky

Povinnosti účastníka veřejného pojištění (§12, zák. č. 48/1997 Sb.):

- oznámit písemně svému zaměstnavateli v den nástupu, u které zdravotní pojišťovny je pojištěn;
- do 8 dnů od dne změny zdravotní pojišťovny tuto skutečnost oznámit zaměstnavateli;
- dostavit se do 8 dnů od dne, kdy mu vznikla účast na veřejném zdravotním pojištění, na pobočku zdravotní pojišťovny k vyzvednutí průkazu pojištěnce, v případě, že jej dosud neobdržel;
- vrátit do 8 dnů své zdravotní pojišťovně průkaz pojištěnce, pokud účast na zdravotním pojištění zanikla nebo došlo ke změně zdravotní pojišťovny;
- oznámit od 8 dnů své zdravotní pojišťovně ztrátu nebo poškození průkazu pojištěnce;
- prokazovat se při poskytování zdravotních služeb, s výjimkou vyzvedávání léčivých přípravků, potravin pro zvláštní lékařské účely a zdravotnických prostředků v lékárnách, platným průkazem pojištěnce nebo náhradním dokladem vydaným příslušnou zdravotní pojišťovnou;
- do 30 dnů od dne, kdy ke změně došlo, oznámit své zdravotní pojišťovně změnu jména, příjmení nebo adresy trvalého pobytu.³⁹

³⁹ *Práva a povinnosti.* Ministerstvo zdravotnictví České republiky.

3.2.2 Oznamovací povinnosti zaměstnavatele

Oznamovací povinnost zaměstnavatele vůči zdravotním pojišťovnám je legislativně upravena v § 10 zákona č. 48/1997 Sb. Jedná se o stejné povinnosti jako při zaměstnávání občanů ČR. Podle tohoto ustanovení je zaměstnavatel do 8 kalendářních dnů od vzniku skutečnosti informovat příslušnou zdravotní pojišťovnu o:

- a) nástupu zaměstnance do pracovního poměru a následně o jeho ukončení;
- b) změně zdravotní pojišťovny zaměstnancem – oznámení se provede odhlášením od placení pojistného za zaměstnance u původní pojišťovny a jeho přihlášení k platbám pojistného u zdravotní pojišťovny, kterou si zaměstnanec zvolil.

Ke splnění oznamovací povinnosti zaměstnavatele vůči zdravotním pojišťovnám je využíván formulář Hromadného oznámení zaměstnavatele (Příloha č. 16). Ve formuláři se vyplňuje identifikace zaměstnavatele, kód změny a identifikační údaje zaměstnanců – číslo pojištěnce (rodné číslo), jméno, příjmení a adresa trvalého pobytu.

Základní kódy změny ve formuláři Hromadného oznámení zaměstnavatele:

„P - nástup do zaměstnání. Použije se v případě nástupu do zaměstnání zaměstnance s trvalým pobytem na území ČR nebo zaměstnance s dlouhodobým pobytem, který má již přiděleno číslo pojištěnce VZP ČR a při přestupu od jiné zdravotní pojišťovny k VZP ČR.

A - nástup do zaměstnání občana EU pojištěného v ČR, který má již přiděleno číslo pojištěnce VZP ČR;

E - první přihlášení zaměstnance - občana EU pojištěného v ČR;

C - první přihlášení zaměstnance - cizince ze země mimo EU, který nemá trvalý pobyt na území ČR;

O - ukončení zaměstnání (u zaměstnance přihlášeného kódy „P“, „A“, „E“ nebo „C“). Použije se v případech ukončení zaměstnání, přestupu od VZP ČR k jiné zdravotní pojišťovně či ukončení pojištění v ČR.⁴⁰

Pokud zaměstnavatel zaměstná cizince bez trvalého pobytu v ČR, který si zvolil jako svoji zdravotní pojišťovnu VZP ČR, pak je mu po splnění oznamovací povinností

⁴⁰ Poučení k formuláři Hromadné oznámení zaměstnavatel. Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky.

zaměstnavatelem, přiděleno VZP ČR zvláštní číslo pojištěnce a vystaven zelený průkaz pojištěnce.⁴¹

3.2.3 Povinnost občana z EU, EHP a Švýcarska, zaměstnaného v ČR vůči své zdravotní pojišťovně v zemi svého občanství

Občané EU, EHP a Švýcarska, kteří jsou zaměstnání u zaměstnavatele se sídlem v ČR, jsou zdravotně pojištěni v ČR bez ohledu na to, v jaké zemi EU, EHP nebo Švýcarska mají trvalé bydliště. Po dobu, kdy jsou zdravotně pojištěni v ČR z důvodu výkonu zaměstnání, nejsou povinni oni ani jejich nezaopatření rodinní příslušníci platit pojistné do systému zdravotního pojištění země, jíž jsou občanem. Ve své zemi mají právo také využít zdravotní péči, kterou jim uhradí jejich zdravotní pojišťovna a ta následně požaduje úhradu vzniklých nákladů po zdravotní pojišťovně v ČR, kde je občan pojištěn.

Občan EU, EHP a Švýcarska, který je zdravotně pojištěn v ČR je povinen požádat svoji českou zdravotní pojišťovnu o vystavení formuláře E 106. Vystavený formulář je následně nezbytné doručit své zahraniční zdravotní pojišťovně, která občana společně s jeho nezaopatřenými rodinnými příslušníky zaregistruje jako českého pojištěnce a zbaví jej povinnosti platit zdravotní pojištění.⁴²

Evropský průkaz zdravotního pojištění – EHIC

Evropský průkaz zdravotního pojištění (European Health Insurance Card – EHIC, obr. 3. 2.) je důležitým dokumentem, který držiteli potvrzuje nárok na poskytnutí nezbytné zdravotní péče ve státním lékařském zařízení na území členských států EU, EHP a Švýcarska. Průkaz ale nepředstavuje záruku poskytnutí bezplatné zdravotní péče. Za poskytnutí bezodkladné zdravotní péče jsou držitelé EHIC povinni uhradit stejnou spoluúčast jako místní pojištěnci a tato spoluúčast jim není následně jejich domácí zdravotní pojišťovnou nahrazena. Z tohoto důvodu se držitelům EHIC doporučuje vždy uzavřít cestovní pojištění. Průkaz EHIC je v ČR vydáván nejen zaměstnancům z EU, EHP a Švýcarska pracujících pro zaměstnavatele se sídlem v ČR, ale i jejich rodinným příslušníkům. Doba platnosti EHIC je zpravidla 5 let.

⁴¹ *Plnění oznamovací povinnosti.* Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky.

⁴² *Zaměstnanci a OSVČ vykonávající činnost v ČR.* Centrum mezistátních úhrad.

Obr. 3. 2.: Vzor karty EHIC



Zdroj: Zdravotní pojišťovna Ministerstva vnitra ČR

3.2.4 Komerční zdravotní pojištění

Každý cizinec, který na území ČR pobývá buď krátkodobě, nebo dlouhodobě, je povinen mít zdravotní pojištění. Cizinci, kteří nesplňují podmínky pro účast na veřejném zdravotním pojištění (např. z titulu zaměstnání) nebo není jejich zdravotní péče hrazena na základě mezinárodních smluv, jsou povinni si uzavřít komerční zdravotní pojištění. V zákoně č.326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, je toto pojištění označováno jako cestovní zdravotní pojištění. V literatuře a také na webových stránkách poskytovatelů tohoto pojištění se však častěji používá označení komerční pojištění. Pojistné limity tohoto pojištění byly podrobněji uvedeny v kapitolách 2.1.4. a 2.1.5.

V ČR je komerční pojištění pro cizince nabízeno především těmito pojišťovnami: Pojišťovna VZP a.s. (dceřiná společnost Všeobecné zdravotní pojišťovny ČR), UNIQUA pojišťovna, a.s., MAXIMA pojišťovna, a.s., pojišťovna Slavia, a.s., ERGO pojišťovna, a.s. Přesné podmínky uzavření komerčního pojištění jsou uvedeny na webových stránkách jednotlivých pojišťoven, stejně jako podmínky pro prodloužení nebo ukončení tohoto pojištění.

Např. Pojišťovna VZP, a. s. na svých webových stránkách uvádí: „*Komplexní zdravotní pojištění cizinců zahrnuje úhradu nákladů za poskytnutou zdravotní péči v rozsahu*

obdobném veřejnému zdravotnímu pojištění, se sjednanými limity a s definovanými výlukami. Z komplexního zdravotního pojištění cizinců jsou propláceny náklady na preventivní a dispenzární⁴³ zdravotní péči včetně péče související s těhotenstvím a porodem, na akutní stomatologii, na lékařem předepsané ambulantní léky a dále náklady na prostředky zdravotnické techniky.“⁴⁴

⁴³ dispenzární – soustavná odborná péče, buď ambulantní, nebo nemocniční

⁴⁴ *Komplexní zdravotní pojištění*. Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky.

4 Metodika zaměstnávání občanů EU a cizinců u zaměstnavatele skupiny ČEZ

Tato kapitola shrnuje teoretické poznatky uvedené v kapitolách 2 a 3 a názorně je aplikuje na praktických příkladech z praxe. Uvedené ukázky formulářů jsou pouze ilustrativní, protože v současné době je využívána forma elektronického podání prostřednictvím datových schránek. Kompletní formuláře jsou uvedeny v přílohové části.

4.1 Postup při zaměstnávání občanů EU, EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků

Tento postup se používá pro zaměstnávání občanů EU (26 členských zemí - Belgie, Bulharsko, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovensko, Chorvatsko, Slovinsko, Španělsko, Švédsko, Velká Británie)⁴⁵, EHP (Norsko, Island, Lichtenštejnsko) a Švýcarska.

Občané EU, EHP a Švýcarska jsou oprávněni pracovat v ČR bez pracovního povolení, a proto se při jejich zaměstnávání postupuje stejně jako při zaměstnávání občanů ČR podle platného znění zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

Podkladem pro sepsání pracovní smlouvy, která může být i v anglickém, německém nebo jiném světovém jazyce a jejího českého překladu (tzv. dvojjazyčné smlouvy) je doložení těchto dokumentů a údajů:

- a) kopie identifikačního průkazu (ekvivalent českého občanského průkazu nebo pasu);
- b) adresa trvalého pobytu v ČR;
- c) doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání (vysokoškolský diplom, maturitní vysvědčení, výuční list nebo jiný podobný doklad);
- d) fotografie pasového formátu;
- e) potvrzení o předchozím zaměstnání nebo evidenci na Úřadu Práce v ČR, pokud byl již občan EU, EHP nebo Švýcarska v ČR zaměstnán nebo evidován na ÚP ČR;

⁴⁵ EU má 27 členských. ČR není ve výčtu zemí uvedena, protože se metodika zabývá zaměstnáváním občanů EU kromě ČR.

- f) průkaz zdravotní pojišťovny, pokud byl již vydán;
- g) číslo bankovního účtu v ČR pro výplatu mzdy.

Personalista skupiny ČEZ připraví na základě předložených dokumentů dvojí vyhotovení pracovní smlouvy a v den nástupu do zaměstnání je předloží zaměstnanci k podpisu. Následně pak zaměstnanec dostane jednu kopii podepsané pracovní smlouvy a identifikační kartičku zaměstnance skupiny ČEZ.

V den nástupu je také zaměstnanec proškolen v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu své práce.

4.1.1 Oznamovací povinnosti vůči Úřadu Práce ČR

Nejpozději v den nástupu (možné i dříve) občana EU, EHP a Švýcarska **do zaměstnání** je personalista povinen vyplnit a zaslat místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce formulář **Informace o nástupu do zaměstnání**.

Obr. 4. 1. Část formuláře Informace o nástupu do zaměstnání

Příjmení :	
Jméno :	Státní občanství:
Datum narození:	Pohlaví ² : muž <input type="checkbox"/> žena <input type="checkbox"/>
Rodné číslo ³ :	Místo narození:
Adresa v zemi trvalého pobytu:	Číslo cestovního dokladu:
Adresa pro doručování zásilek:	Název orgánu, který cestovní doklad vydal:
Nejvyšší dosažené vzdělání (dle KKO) ⁴ :	

občan EU² ☐, rodinný příslušník občana EU² ☐, občan Švýcarska³ ☐, rodinný příslušník občana Švýcarska³ ☐
občan EHP² ☐, rodinný příslušník občana EHP² ☐

Zaměstnání¹ – vyslání k plnění úkolů vyplývajících z uzavřené smlouvy¹
od do
v profesi CZ-ISCO⁶ číselný kód CZ-ISCO⁶
zařazení dle CZ-NACE⁷
vzdělání požadované pro výkon povolání (KKO)⁴

a) pracovněprávní vztah k zaměstnavateli se sídlem v ČR⁸
zaměstnavatel – název
sídlo (adresa – okres, obec, ulice, číslo, PSČ)
IČ Rodné číslo⁹
kontaktní osoba telefon
místo výkonu práce (adresa)

b) vyslání k plnění úkolů⁸ – na základě uzavřené smlouvy² ☐
– na základě pronájmu pracovní síly² ☐
fyzická nebo právnická osoba, u níž je vykonávána práce na území ČR (název a adresa sídla – okres, obec, ulice, číslo, PSČ)
IČ Rodné číslo⁹
kontaktní osoba telefon
místo výkonu práce (adresa)

Zdroj: Integrovaný portál MPSV

Položky Nejvyšší dosažené vzdělání (dle KKOv), v profesi CZ-ISCO, číselný kód CZ-ISCO a vzdělání požadované pro výkon povolání (KKOV) jsou vyplňovány podle klasifikace uvedené na internetových stránkách Českého statistického úřadu **www.czso.cz**, záložka Klasifikace a číselníky. Každou změnu údajů uvedených ve formuláři je nutné ve lhůtě **10 kalendářních dnů ode dne jejich oznámení zaměstnancem** oznámit místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce.

Pokud je pracovní poměr se zaměstnancem ukončen je personalista povinen **nejpozději do 10 kalendářních dnů** vyplnit a předat místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce formulář **Informace o ukončení zaměstnání**.

Obr. 4. 2. Část formuláře Informace o ukončení zaměstnání

INFORMACE
o ukončení zaměstnání^{1/}
o ukončení vyslání k plnění úkolů vyplývajících z uzavřené smlouvy^{1/}
o předčasném ukončení zaměstnání^{1/} – o předčasném ukončení vyslání k plnění úkolů
vyplývajících z uzavřené smlouvy^{1/}
občana EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka
nebo cizince, který nepotřebuje povolení k zaměstnání na území ČR
(§ 87 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Příjmení :	
Jméno :	Státní občanství:
Datum narození:	Pohlaví^{2/}: muž <input type="checkbox"/> žena <input type="checkbox"/>
Rodné číslo^{3/}:	Místo narození:
Adresa v zemi trvalého pobytu:	Číslo cestovního dokladu:
Adresa pro doručování zásilek:	Název orgánu, který cestovní doklad vydal:

občan EU^{2/} ☐, rodinný příslušník občana EU^{2/} ☐, občan Švýcarska^{2/} ☐, rodinný příslušník občana Švýcarska^{2/} ☐
občan EHP^{2/} ☐, rodinný příslušník občana EHP^{2/} ☐

a) ^{4/} <u>ukončení zaměstnání^{1/} – předčasné ukončení zaměstnání^{1/} u zaměstnavatele se sídlem v ČR</u> zaměstnavatel – název sídlo (adresa - okres, obec, ulice, číslo, PSČ) IČ Rodné číslo ^{5/} datum ukončení zaměstnání:	
b) ^{4/} <u>ukončení vyslání k plnění úkolů vyplývajících z uzavřené smlouvy^{1/}</u> <u>předčasné ukončení vyslání k plnění úkolů vyplývajících z uzavřené smlouvy^{1/}</u> - na základě smlouvy ^{2/} <input type="checkbox"/> - na základě pronájmu pracovní síly ^{2/} <input type="checkbox"/> fyzická nebo právnická osoba, u níž je vykonávána práce na území ČR (název a adresa sídla – okres, obec, ulice, číslo, PSČ) IČ Rodné číslo ^{5/} datum ukončení vyslání:	

Datum : Razítko:

Podpis odpovědného pracovníka:

Zdroj: Integrovaný portál MPSV

4.1.2 Oznamovací povinnosti vůči zdravotní pojišťovně

Personalista je povinen do **8 kalendářních dnů** ode dne vzniku pracovního poměru zaměstnance (občana EU, EHP a Švýcarska) vyplnit a zaslat formulář **Hromadné oznámení zaměstnavatele** zdravotní pojišťovně, u které je zaměstnanec pojištěn. Tento formulář je stejný pro zaměstnance – občany ČR, občany EU, EHP, Švýcarska a cizince.

Pokud dojde k ukončení pracovního poměru je personalista povinen **do 8 pracovních dnů** ode dne ukončení opět vyplnit a zaslat formulář **Oznámení zaměstnavatele** zdravotní pojišťovně. Ve většině případů se skutečnosti vzniku a ukončení pracovního poměru oznamují současně na jednom formuláři.

Obr. 4. 3.: Část formuláře Hromadné oznámení zaměstnavatele



**VŠEOBECNÁ
ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA
ČESKÉ REPUBLIKY**

VZP - kód 111

Hromadné oznámení zaměstnavatele

Hromadné oznámení zaměstnavatele za období:

05.10.2023 - 31.12.2023 (včetně)

Období (MMRRRR)

(datum přenesení rozliší a podpis pracovníka VZP)

Formulář bude zpracován elektronicky. Vypíše se, pokud, předepsaným typem písma Courier New Bold 11.

1. Identifikace zaměstnavatele

Název zaměstnavatele

ADRESA SÍDLA organizace (mimo sídlo): Ulice

Číslo popisné / číslo orientační

PSČ

Obec

Telefon

2. Kód změny a identifikace zaměstnanců

Kód

Číslo pracovníka (rovněž číslo)

Datum změny (DD MM RRRR)

Příjmení

Jméno

ADRESA TRVALÉHO BYDLENIŠTÍ: Ulice

Číslo popisné / číslo orientační

PSČ

Obec

Zdroj: VZP ČR

Do položky kód se uvádí:

P - nástup do zaměstnání zaměstnance, který má v ČR trvalý pobyt (občan ČR) nebo občan s dlouhodobým pobytem v ČR (občan EU, EHP, Švýcarska nebo cizinec), který má již přidělené číslo pojištěnce nebo při přestupu od jiné zdravotní pojišťovny k VZP ČR.

A - nástup do zaměstnání občana EU pojištěného v ČR, který má již přiděleno číslo pojištěnce VZP ČR:

E - první přihlášení zaměstnance - občana EU pojištěného v ČR (bez přiděleného čísla pojištěnce);

C - první přihlášení zaměstnance - cizince ze zemí mimo EU, který nemá trvalý pobyt na území ČR;

O - ukončení zaměstnání (u zaměstnance přihlášeného kódy „P“, „A“, „E“ nebo „C“) nebo přestup od VZP ČR k jiné zdravotní pojišťovně či ukončení pojištění v ČR;

Q - jednodenní zaměstnání (vznik i ukončení zaměstnání ve stejný den).⁴⁶

4.1.3 Oznamovací povinnosti vůči České správě sociálního zabezpečení

Personalista je povinen **do 8 kalendářních dnů** od vzniku nebo ukončení pracovního poměru vyplnit a zaslat formulář **Oznámení o nástupu do zaměstnání (skončení zaměstnání)** místně příslušné pobočce okresní správě sociálního zabezpečení (OSSZ), v Praze Pražské správě sociálního zabezpečení (PSSZ) a v Brně Městské správě sociálního zabezpečení (MSSZ Brno). Formulář je stejný pro zaměstnance – občany ČR, občany EU, EHP, Švýcarska a cizince. V případě, že zaměstnanec nemá přidělené rodné číslo **nelze formulář podat elektronicky**, ale pouze v papírové formě.

Pokud dojde u zaměstnance ke změně některého z údajů uvedených ve formuláři je nutné to **do 8 kalendářních dnů ode dne vzniku změny** oznámit OSSZ, PSSZ nebo MSSZ Brno.

Obr. 4. 4.: Část formuláře Oznámení o nástupu do zaměstnání

Zdroj: ČSSZ

⁴⁶ Poučení k formuláři Hromadné oznámení zaměstnavatel. Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR.

Do položky typ akce se uvádí:

- 1 - oznámení nástupu do zaměstnání, nebo pokud dojde ve lhůtě 8 dnů současně ke vzniku i zániku pracovního poměru;
- 2 - oznámení skončení doby zaměstnání;
- 3 - oznámení změny nahlášených údajů;
- 5 - hlášení oprav nahlášených údajů.

V části 7 tohoto formuláře se uvádí název cizozemské pojišťovny, u které byl v cizině účasten pojištění (např. na Slovensku je to Sociálna poisťovňa) a číslo cizozemského pojištění, pokud je známé (pokud ne, položka se nevyplňuje).

4.2 Postup při zaměstnávání občanů třetích zemí

Pro účely zaměstnávání občanů ze třetích je možné uzavřít smlouvu se zahraničním partnerem a ten na základě této smlouvy svého zaměstnance do ČR vyšle. Tento způsob se využívá vždy, pokud má tuzemská firma v zahraničí nějakou pobočku nebo významného obchodního partnera. Další možností je zaměstnání občana ze třetích zemí bez využití partnerské zahraniční společnosti.

4.2.1 Zaměstnávání cizinců bez využití smlouvy se zahraničním partnerem

Podmínkou pro zaměstnávání cizinců ČR je, že v evidenci ÚP existuje volné pracovní místo, které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek pracovních sil obsadit jinak.

Prvním krokem je oznámení volného pracovního místa krajské pobočce ÚP, a to buď mailem, telefonicky nebo po předchozí registraci a zaevidování uživatelského účtu pracovníkem ÚP prostřednictvím internetového portálu MPSV dostupného na https://portal.mpsv.cz/pls/orasso/oksso.ok_login.login_frm. V oznámení se uvádí **druh práce, místo výkonu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách a dále o druh pracovního poměru (na dobu určitou s jeho předpokládanou délkou nebo na dobu neurčitou)**⁴⁷. Vhodné je tyto údaje velmi přesně specifikovat, aby se zamezilo riziku, že by

⁴⁷ Stejně údaje se zadávají i při oznamování volného pracovního místa určeného pro občana ČR.

se na tuto pozici mohl hlásit také nějaký jiný zahraniční nebo tuzemský pracovník (lze např. uvést požadavek, aby uchazeč byl občanem přímo nějaké konkrétní země). Po oznámení volného pracovního místa ÚP prověřuje svoji celorepublikovou databázi uchazečů o zaměstnání a zpravidla do 14 dnů označí toto pracovní místo jako „pracovní místo, které nelze obsadit tuzemským uchazečem“.

Personalista následně vyplní a doručí krajské pobočce ÚP formulář **Záznam o projednání záměru zaměstnavatele přijmout na volná pracovní místa zaměstnance ze zahraničí** (Příloha č. 17). Ve formuláři se uvádí **identifikační údaje zaměstnavatele a specifikace volných pracovních míst zaměstnavatele s použitím klasifikace ČSÚ**. Záměr zaměstnavatele není projednáván ve správním řízení. To je zahajováno až při předložení žádosti cizince o povolení zaměstnání.

Obr. 4. 5.: Část formuláře Záznam o projednání záměru zaměstnavatele přijmout na volná pracovní místa zaměstnance ze zahraničí

Zaměstnavatel					
Název :				IČ:	
Sídlo: /adresa - okres, obec, ulice, číslo, PSČ/:				Rodné číslo ¹⁾ :	
Odpovědný pracovník:		Telefon:		Fax:	
				E-mail:	

Specifikace volných pracovních míst zaměstnavatele						
Název požadované profese dle CZ-ISCO ²⁾	Číslo CZ-ISCO ²⁾	Zařazení dle CZ-NACE ³⁾	Požadovaná kvalifikace dle KKOV ⁴⁾	Předpokládaná doba zaměstnání		Počet osob ciz ⁵⁾
				od 5	do 6	
1	2	3	4	5	6	7
Celkem						

Místo výkonu práce (adresa):
Odůvodnění žádosti:

Zdroj: MPSV

Cizinci mohou v ČR pracovat pouze na základě pracovního povolení. Pro jeho rychlejší vyřízení je vhodnější, aby se personalista s cizincem dohodli, že jej bude na základě úředně ověřené plné moci (v češtině nebo cizím jazyku s úředně ověřeným překladem do češtiny) v rámci správního řízení zastupovat. K vyplněnému formuláři **Žádost cizince o povolení k zaměstnání** (Příloha č. 8) se přikládá:

- fotokopie stránky cestovního dokladu, obsahující základní identifikační údaje cizince;
- úředně ověřená kopie dokladu o profesní způsobilosti pro obor, ve kterém bude cizince v ČR pracovat (výuční list, maturitní vysvědčení, vysokoškolský diplom);

- kolek v nominální hodnotě 500,- Kč;
- zaměstnavatelem potvrzený formulář **Vyjádření zaměstnavatele** (Příloha č. 9), kterým souhlasí se zaměstnáním cizince.

Krajská pobočka ÚP ve správním řízení, zpravidla do 30 dnů (ve výjimečných případech do 60 dnů) vydá cizinci **Pracovní povolení**, které je vázáno na konkrétní pracovní místo, konkrétního zaměstnavatele a s omezenou platností (nejdéle 2 roky s možností prodloužení).

Další podmínkou pro zaměstnání cizince v ČR je, že mu bylo vydáno dlouhodobé nebo krátkodobé pobytové vízum za účelem zaměstnání v ČR. O toto vízum si žádá cizinec sám na zastupitelském úřadě ČR v zemi jeho trvalého pobytu. Doba vyřízení dlouhodobého víza je maximálně 90 dní od dne podání žádosti.

Obr. 4. 6.: Část formuláře Vyjádření zaměstnavatele

Zaměstnavatel	
Název :	IC :
Sídla : adresa - okres, obec, ulice, číslo, PSČ :	Rodné číslo :
Odpovědný pracovník :	Telefon :
	Fax :
	E-mail :
potvrzuje, že na území České republiky zaměstná cizince	
Prijmeni :	
Jméno :	Státní občanství :
Datum narození :	Pohlaví : muž <input type="checkbox"/> žena <input type="checkbox"/>
Rodné číslo ²⁾ :	Místo narození :
Adresa v zemi trvalého pobytu :	
V profesi CZ-ISCO ³⁾ :	Číselný kód CZ-ISCO *
Zařazení dle CZ-NACE ³⁾ :	Vzdělání požadované pro výkon povolání (KKOV) ⁴⁾ :
Místo výkonu práce (adresa) :	
Název a kontaktní adresa uživatele (okres, obec, ulice, číslo, PSČ) :	IC :
	Rodné číslo :
Předpokládaná doba zaměstnání od do	
Druh pracovněprávního vztahu ²⁾ :	
pracovní poměr	<input type="checkbox"/>
dohoda o pracovní činnosti	<input type="checkbox"/>
dohoda o provedení práce	<input type="checkbox"/>

Zdroj: MPSV

Nejpozději v den nástupu (možné i dříve) cizince **do zaměstnání** je personalista povinen vyplnit a zaslat místně příslušné krajské pobočce ÚP formulář **Informace o nástupu do zaměstnání** (Příloha č. 12).

Pokud cizinec do zaměstnání nenastoupí nebo je pracovní poměr se zaměstnancem ukončen před uplynutím doby platnosti pracovního povolení je personalista povinen **nejpozději do 10 kalendářních dnů** vyplnit a předat místně příslušné krajské pobočce Úřadu

práce formulář **Sdělení zaměstnavatele o nenastoupení – o předčasném ukončení zaměstnání** (Příloha č. 13).

Obr. 4. 7. Část formuláře Informace o nástupu do zaměstnání

SDĚLENÍ o nástupu zaměstnání ¹⁾ – vyhlášení k plnění úkolů vyplývajících z uzavřené smlouvy ²⁾ cizince s povolením k zaměstnání na území ČR (§ 57 zákona č. 438/2003 Sb., o zaměstnanosti)	
Právníci :	
Jméno :	Státní občanství :
Datum narození :	Pohlaví ³⁾ : muž <input type="checkbox"/> žena <input type="checkbox"/>
Rodné číslo ⁴⁾ :	Místo narození :
Povolení k zaměstnání bylo vydáno Úřadem práce v dne č.j.	
Datum nástupu zaměstnání ¹⁾ – vyhlášení k plnění úkolů vyplývajících z uzavřené smlouvy ²⁾ :	

Zdroj: MPSV

Obr. 4. 7. Část formuláře Informace o nástupu do zaměstnání

Povolení k zaměstnání bylo vydáno Úřadem práce v ⁴⁾	
dne č.j.	
Zelená karta ⁵⁾ č. byla vydána Ministerstvem vnitra dne	
Modrá karta ⁶⁾ č. byla vydána Ministerstvem vnitra dne	
Zaměstnavatel	
Název :	
sídlo (adresa - okres, obec, ulice, číslo, PSČ) :	
IC :	Rodné číslo ⁸⁾ :
datum nenastoupení ¹⁾ - předčasného ukončení ¹⁾ zaměstnání :	
důvod nenastoupení ¹⁾ - předčasného ukončení ¹⁾ zaměstnání :	

Zdroj: MPSV

Oznamovací povinnosti vůči ČSSZ a zdravotním pojišťovnám jsou stejné jako v případě zaměstnávání občanů EU, EHP a Švýcarska (viz. kapitola 4.1.2. a 4.1.3).

4.2.2 Zaměstnávání cizinců vyslaných zahraničním zaměstnavatelem na základě smlouvy

U cizinců, vyslaných k tuzemskému zaměstnavateli jsou základní pracovně právní vztahy určeny smlouvou mezi cizincem a zahraničním zaměstnavatelem. Uzavřená pracovní smlouva, jakož i zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, se zpravidla řídí předpisy platnými v zemi zahraničního zaměstnavatele a ten také za obsah smlouvy i plnění povinností v oblasti pojištění nese plnou zodpovědnost.

Také v tomto případě platí podmínka, že **v evidenci ÚP existuje volné pracovní místo, které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek pracovních sil obsadit jinak**. Prvním krok je tedy stejný jako u zaměstnávání cizinců bez využití smlouvy se zahraničním partnerem (kap. 4.2.1.), a to ohlášení volného pracovního místa krajské pobočce ÚP.

Před uzavřením smlouvy, na základě které dojde k vyslání cizinců k výkonu povolání na území ČR je zaměstnavatel prostřednictvím svého zplnomocněného zástupce (personalisty) povinen projednat s příslušnou krajskou pobočkou ÚP zejména počty a profese vysílaných zaměstnanců dle klasifikace ČSÚ po dobu jejich vyslání k tuzemskému zaměstnavateli. K tomu je využíván formulář **Informace právnické nebo fyzické osoby v ČR k projednání smlouvy** (Příloha č. 18). K povinným přílohám patří:

- úředně ověřená kopie dokladu právnické osoby (tuzemského zaměstnavatele) o oprávnění podnikat v ČR (kopie Živnostenského listu nebo Koncesní listiny);
- úředně ověřená kopie dokladu zahraničního zaměstnavatele o oprávnění podnikat v zemi svého sídla s úředně ověřeným překladem do češtiny.

Obr. 4. 8. Část formuláře Informace právnické nebo fyzické osoby v ČR k projednání smlouvy

P.

**INFORMACE PRÁVNICKÉ NEBO FYZICKÉ OSOBY V ČR
K PROJEDNÁNÍ SMLOUVY,**
na jejímž základě dojde k vyslání cizinců na území ČR k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy
(§ 96 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Právnická nebo fyzická osoba v ČR, která hodlá uzavřít smlouvu se zahraničním subjektem

Název:		IC:
Sídlo: /adresa - okres, obec, ulice, číslo, PSČ/:		Rodné číslo ^U :
Odpovědný pracovník:	Telefon:	Fax:
		E-mail:
Kontaktní adresa právnické nebo fyzické osoby v ČR (okres, obec, ulice, číslo, PSČ):		

Zahraniční zaměstnavatel

Název a adresa sídla zaměstnavatele (stát, okres, obec, ulice, číslo, PSČ):		
Odpovědný pracovník:	Tel.:	Fax:
		e-mail:

Počty a profese vysílaných zaměstnanců

Název požadované profese dle CZ-ISCO ^U	Číslo CZ-ISCO ^U	Předpokládaná doba vyslání		Počet osob ciz ^U	Stanovisko úřadu práce	
		od 3	do 4		ano 6	ne 7
1	2	3	4	5	6	7

Zdroj: MPSV

Krajská pobočka ve správním řízení rozhodne nejpozději do 30 dnů a písemně své stanovisko sdělí tuzemskému zaměstnavateli.

Po obdržení rozhodnutí od ÚP je možné uzavřít smlouvu se zahraničním partnerem o vyslání zahraničních zaměstnanců. V této smlouvě je nutné kromě jiného uvést počet pracovníků, jejich profese a dobu, na kterou budou k tuzemskému zaměstnavateli vysláni. Tyto údaje musí odpovídat údajům uvedených ve formuláři Informace právnické nebo fyzické osoby v ČR k projednání smlouvy. Ve smlouvě je výhodné také sjednat plnou moc pro tuzemského zaměstnavatele k zastupování zahraničního partnera při správním řízení k vydání

pracovního povolení pro vysílané zaměstnance a sjednání komerčního zdravotního pojištění platného v ČR nebo ujednání o přihlášení zahraničních zaměstnanců do systému veřejného zdravotního pojištění ČR.

Další postup je již shodný s postupem u zaměstnávání cizinců bez využití smlouvy se zahraničním partnerem (kap. 4.2.1.) včetně použití stejných formulářů při plnění oznamovacích povinností vůči ÚP.

4.2.3 Zaměstnávání cizinců se zelenou kartou

Zelená karta v sobě spojuje pracovní povolení a dlouhodobé vízum pro občany ze zemí Bosny a Hercegoviny, Chorvatska, Srbska, USA, Ruska aj.).⁴⁸ I v tomto případě platí podmínka, že **v evidenci ÚP existuje volné pracovní místo, které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek pracovních sil obsadit jinak.**

Po předchozí dohodě mezi tuzemskou společností (personalistou) a cizincem, kterého hodlá firma zaměstnat, oznámí personalista místně příslušné krajské pobočce ÚP volné pracovní místo se specifikací pracovního místa, kterou cizinec splňuje. Důležité je udělit souhlas se zveřejněním volného pracovního místa v registru míst vhodných pro zelené karty. Volné pracovní místo je tedy nejprve v národním registru volných pracovních míst a po 30 dnech je převedeno do registru pracovních míst vhodných pro zelené karty. Tato 30 denní lhůta se nevyžaduje v případě pracovního místa, které je označeno Ministerstvem průmyslu a obchodu jako místo vhodné pro klíčový personál. Patří mezi ně vyšší management společnosti, pracovníci s vysokou odbornou klasifikací určité práce a profese, jejichž nedostatečná přítomnost ohrožuje chod firmy nebo může způsobit ekonomické ztráty.

Cizinec podá žádost o zelenou kartu na zastupitelském úřadě v zemi svého trvalého pobytu a to následně předá žádost Ministerstvu vnitra ČR. K vydání zelené karty není nutný souhlas zaměstnavatele, a proto se doporučuje, aby cizinec svému budoucímu zaměstnavateli oznámil číslo své žádosti o zelenou kartu. Do 30 dnů od dne doručení žádosti MV ČR od zastupitelského úřadu vydá (nebo zamítne) MV ČR žadateli vstupní vízum do ČR za účelem vyzvednutí zelené karty na předem určeném pracovišti odboru migrační a azylové politiky MV ČR.

⁴⁸ Komplettní seznam zemí, jejichž občané mohou žádat o zelenou kartu je uveden ve vyhlášce Ministerstva vnitra ČR č. 29/2013, viz. Příloha č. 6.

O rozhodnutí je zaměstnavateli zaslána písemná informace, která obsahuje:

- identifikační údaje cizince;
- státní příslušnost;
- datum vyhovění žádosti;
- pracovní pozici, na kterou byla zelená karta vydán a doba její platnosti.

Po vydání zelené karty MV ČR písemně informuje zaměstnavatele o čísle zelené karty vydané cizinci a o datu jejího převzetí.

Zelená karty se vydává na dobu platnosti 3 roky, pokud je určena pro pracovníky s vysokoškolským vzděláním s možností prodloužení o další 3 roky (typ A) a na dobu platnosti 2 roky pro pracovníky s požadavkem na minimální vzdělání na úrovni vyučen s možností prodloužení nejdéle o 3 roky (typ B).

Personalista je povinen **do 10 kalendářních dnů od obdržení informace o vydání zelené karty** od MV ČR oznámit krajské pobočce ÚP obsazení volného pracovního místa a uvést referenční číslo zelené karty. Pokud cizinec k zaměstnavateli nenastoupí **do 45 kalendářních dnů od dne, kdy byla zelená karta cizinci vydána**, je personalista povinen tuto skutečnost písemně oznámit krajské pobočce ÚP.

4.2.4 Zaměstnávání cizinců s modrou kartou

Modrá karta se v praxi velmi často nepoužívá. Jedná se o velmi podobný doklad, který v sobě spojuje pracovní povolení a dlouhodobé vízum, jako je zelená karta. Odlišností je, že cizinec pro získání modré karty musí splnit podmínku minimálně ukončeného vysokoškolského vzdělání nebo vyššího odborného vzdělání, pokud trvalo alespoň 3 roky. Postup je také obdobný. Zaměstnavatel nejprve ohlásí volné pracovní místo a udělí souhlas s jeho uvedením v registru volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty.

Další krok je však již odlišný. Cizinec musí nejprve před podáním žádosti o vydání modré karty na zastupitelském úřadu ČR ve státě jeho trvalého bydliště uzavřít s českým zaměstnavatelem pracovní smlouvu. V této pracovní smlouvě musí být uvedeno: **doba platnosti na dobu minimálně jednoho roku, týdenní pracovní doba dle platného zákona (nyní 40h) a výše sjednané hrubé měsíční odpovídající nejméně 1,5 násobku aktuální**

průměrné hrubé mzdy stanovené vyhláškou MPSV (pro období 1. 5. 2013 až 30. 4. 2014 stanovena ve výši 25.101,- Kč, tzn. hrubá měsíční mzda uvedená ve smlouvě musí činit alespoň 37.652 Kč). Pokud je smlouva uzavřena na dva roky, platí tato minimální mzda po celou dobu platnosti smlouvy.

Další postup je již shodný s postupem jako u zelené karty, popsany v podkapitole 4.2.3 včetně oznamovací povinnosti vůči ČSSZ a zdravotní pojišťovně uvedený v podkapitole 4.1.2 a 4.1.3.

5 Zaměstnanost cizinců ve skupině ČEZ v letech 2006 – 2012

Tato kapitola ve své první části představí skupinu ČEZ, pro kterou je tato diplomová práce zpracovávána. V dalších částech jsou uvedeny reálná data vztahující se k zahraniční zaměstnanosti ve skupině ČEZ v letech 2006 – 2012 a jejich srovnání s vývojem v ČR. Podkladem pro srovnání jsou údaje získané na základě spolupráce s oddělení zahraniční zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Vzhledem k tomu, že statistická data za rok 2013 nebyly ke dni zadávání diplomové práci a ani v současné době nejsou k dispozici úplná data, bylo na doporučení MPSV zvoleno srovnávací období 2006 – 2012.

5.1 Představení skupiny ČEZ

Společnost ČEZ je jádrem rozsáhlé skupiny firem – Skupiny ČEZ, jejíž aktivity zahrnují pestré spektrum činností od těžby surovin, přes výrobu, distribuci a obchod až po oblast telekomunikací, informatiky, jaderného výzkumu, projektování, výstavby a údržby energetických zařízení nebo zpracování vedlejších energetických produktů. Skupina ČEZ se věnuje i dalším činnostem souvisejícím s výrobou elektřiny. Je aktivní na poli vědy i inovací, kdy je v celém regionu lídrem v rozvoji chytrých sítí a elektromobilů.

Základ dnešní podoby Skupiny ČEZ byl položen v roce 2003, kdy se energetická společnost ČEZ spojila s distribučními společnostmi. Dnes se Skupina ČEZ řadí k 10 největším energetickým uskupením v Evropě, a to jak z hlediska instalovaného výkonu, tak podle počtu zákazníků. Ve středoevropském regionu zaujímá přední pozici i na trhu s elektřinou. V poslední době se Skupina ČEZ v zahraničí zaměřuje zejména na obnovitelné zdroje, a to hlavně v oblasti větrných a vodních elektráren – v posledních dvou letech např. v Polsku, Rumunsku nebo v Bulharsku.⁴⁹

Skupina ČEZ je vnímána jako prestižní a vyhledávaný zaměstnavatel, který nadstandardně pečuje o své zaměstnance. Nabízí zázemí silné společnosti, které je plné zajímavých příležitostí. Každoročně se umísťuje na předních místech žebříčků v anketě o nejatraktivnějšího zaměstnavatele mezi studenty.

⁴⁹ Skupina ČEZ.

Skupina ČEZ v „užším významu“

V této kapitole jsou uvedena data, které se týkají skupiny ČEZ „v užším významu“, tzn. skupiny, která zahrnuje mateřskou společnost ČEZ, a.s. a její integrované dceřiné společnosti (IDS). Mezi ně patří společnosti: ČEZ Korporátní služby, s.r.o., ČEZ Distribuce, a.s., ČEZ Logistika, s.r.o., ČEZ Distribuční služby, s.r.o., ČEZ Prodej, s.r.o., ČEZ Měření, s.r.o., ČEZ Obnovitelné zdroje, s.r.o., ČEZ Zákaznické služby, s.r.o., Elektrárna Počerady, a.s., ČEZ ICT Services, a.s., Telco Pro Services, a.s. a Elektrárna Dětmarovice. Celá skupina ČEZ „v užším významu“ zaměstnává okolo 12800 zaměstnanců.

Mezi dlouhodobě těžko obsažitelné pozice v této užší skupině ČEZ patří především operátoři primárního a sekundárního okruhu jaderných elektráren. Právě pro tyto pozice (ale i další) využívá společnosti odborníky ze zahraničí, ale současně se také snaží intenzivně získávat a vychovávat zájemce z řad studentů středních a vysokých škol.

Obr. 5.1.: Logo skupiny ČEZ



Zdroj: www.cez.cz

5.2 Celková zaměstnanost zahraničních pracovníků skupiny ČEZ

Kapitola obsahuje citlivá data

5.3 Struktura zahraniční zaměstnanosti podle občanství cizinců

Kapitola obsahuje citlivá data

Tab. 5. 4.: Struktura zahraniční zaměstnanosti podle občanství v České republice v období 2006 – 2012

Stát	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Slovensko	91 355	101 233	100 223	98 192	100 727	106 425	122 981
Polsko	17 149	23 149	20 680	20 278	19 049	19 718	20 542
Bulharsko	1 953	5 393	5 108	4 578	5 667	7 007	8 895
Rumunsko	1 240	4 313	3 605	3 780	4 815	6 372	8 167
Německo	2 383	2 847	2 774	2 989	3 070	3 194	3 356
Francie	1 067	1 250	1 502	1 608	1 726	1 838	1 943
Maďarsko	253	457	524	601	656	709	736
Španělsko	201	312	365	438	546	632	724
Ostatní státy EU	4 314	5 640	6 136	6 656	7 516	8 432	30 722
Bosna a Hercegovina	413	865	1 469	722	604	649	723
Gruzie	55	134	234	155	138	124	115
Kazachstán	346	479	646	600	564	665	759
Srbsko	503	642	872	605	682	742	812
Ruská federace	2 380	2 488	3 314	1 612	3 658	3 931	4 218
Ukrajina	46 155	61 592	81 072	57 478	42 139	35 250	31 784
USA	1 224	1 316	1 711	1 647	1 712	1 672	1 859
Ostatní třetí země	13 960	28 157	54 132	28 575	21 873	20 269	30 793
Celkem EU	116 722	144 594	140 917	139 120	143 772	154 327	198 066
Celkem EHP/ESVO	124	157	184	195	225	233	265
Celkem třetí země	68 229	95 673	143 450	91 394	71 370	63 302	71 063
Celkem ČR	185 075	240 424	284 551	230 709	215 367	217 862	269 394

Zdroj: MPSV, vlastní úpravy

Závěr

Zaměstnávání zahraničních občanů v ČR je velmi aktuální téma, a proto existuje mnoho odborných knih, které se touto problematikou zabývají. Většina z nich však buď pouze velmi stručně shrnuje legislativu, nebo přímo cituje zákony, ale nedává praktický návod tuzemským zaměstnavatelům, jak správně postupovat a vyplnit potřebné formuláře.

Cílem této diplomové práce bylo zpracování přehledu platných legislativních požadavků, kladených na firmy, které chtějí cizince zaměstnat a vytvořit přehledný metodický pokyn pro personální oddělení skupiny ČEZ.

Pro větší přehlednost bylo při zpracování zachováno členění cizinců na občany EU, EHP a Švýcarska a občany ostatních (třetích) zemí, které je využíváno v předpisech EU i v materiálech, které na svých stránkách uveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Právo žít, pracovat a studovat v jiných členských zemích EU, než je země jejich původu, náleží všem občanům Unie a patří tak mezi základní práva plynoucí z členství v EU. Občanům EU je zaručeno právo na rovný přístup k pracovním příležitostem a následné rovné zacházení. Mohou se ucházet o práci u jakékoliv firmy na území kteréhokoliv členského státu za stejných podmínek jako občané příslušného členského státu. Stejná práva se vztahují také na občany EHP a Švýcarska. Zaměstnávání cizinců této kategorie není pro tuzemského zaměstnavatele příliš administrativně náročné, protože postupuje téměř stejně jako při zaměstnávání občanů ČR.

Občané ostatních zemí světa mohou v ČR pobývat a pracovat pouze na základě platného víza a pracovního povolení nebo zelené či modré karty, které v sobě kombinuje vízum i pracovní povolení. Zelenou a modrou kartu však mohou získat pouze občané některých zemí světa za splnění specifických podmínek. Základní podmínkou, kterou musí zaměstnavatel splnit, pokud chce zaměstnat cizince z této kategorie, je oznámení volného pracovního místa místně příslušné krajské pobočce ÚP. Zaměstnavatelům se doporučuje předchozí dohoda s cizincem a v oznámení uvést specifické požadavky, které bude splňovat pouze on. Tímto se zabráni riziku, že by se na dané pracovní místo mohl hlásit i někdo jiný.

Všechny poznatky z prvních dvou kapitol jsou přehledně zařazeny do praktického metodického postupu ve třetí kapitole. Stručně jsou popsány kroky, které musí personální oddělení podniknout, aby bylo možné cizince ve skupině ČEZ zaměstnat. Pro větší

přehlednost jsou uvedeny také ukázky potřebných formulářů včetně pokynů na jejich vyplnění. Kompletní formuláře jsou pak uvedeny v části příloh.

Ve čtvrté kapitole jsou údaje o zahraniční zaměstnanosti, poskytnuté personálním oddělením skupiny ČEZ, porovnány s údaji o celkové zahraniční zaměstnanosti v ČR v letech 2006 – 2012. Z těchto údajů vyplývá rostoucí trend počtu zahraničních pracovníků u tuzemských zaměstnavatelů a také ve skupině ČEZ. Zpracovaná metodika tedy umožní zvolit nejvhodnější postup, v případě potřeby získávat další zahraniční pracovníky ve skupině ČEZ.

Jedním z dílčích cílů při zpracování této diplomové práce bylo zjistit, zda existuje možnost získat nějaké dotace z prostředků EU při zaměstnávání zahraničních občanů v ČR. V současné době však tato možnost neexistuje. Není ale vyloučeno, že v novém programovacím období 2014 – 2020 nebude nějaká část prostředků na tuto podporu v rámci operačního programu Zaměstnanost vyčleněna.

Při zpracování diplomové práce byla využita spolupráce s odbornými pracovníky krajské pobočky ÚP v Ostravě, Generálního ÚP v Praze a zaměstnanců odboru zahraniční zaměstnanosti MPSV ČR.

Seznam použité literatury

BOUŠKOVÁ, Petra et al. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*. Olomouc: ANAG, 2009. ISBN 978-80-7263-525-2.

CENTRUM MEZISTÁTNÍCH ÚHRAD. *Postupy pro jednotlivé kategorie osob*. [online]. CMÚ, 09. 04. 2013 [05-03-2014]. Dostupné z <http://www.cmu.cz/cs/propojistence/eu/postupy1/76-pracovnici>

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *Důchodové pojištění*. [online]. ČSSZ [15-02-2014]. Dostupné z <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/>

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *Koordinace sociálního zabezpečení*. [online]. ČSSZ [15-02-2014]. Dostupné z <http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/socialni-zabezpeceni/>

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *Nemocenské pojištění*. [online]. ČSSZ [15-02-2014]. Dostupné z <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Klasifikace*. [online]. ČSÚ, 11. 02. 2014 [28-02-2014]. Dostupné z <http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace>

ČIŽINSKÝ, Pavel et al. *Cizinecké právo*. Praha: Linde, 2012. ISBN 978-80-7201-887-1.

EUR-LEX. *NAŘÍZENÍ RADY (ES) č. 539/2001 ze dne 15. března 2001*. [online]. EUR-Lex [22-01-2014]. Dostupné z http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:2001_R0539:20070119:CS:PDF

EUR-LEX. *NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (ES) č. 562/2006 ze dne 15. března 2006*. [online]. EUR-Lex [23-01-2014]. Dostupné z <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:105:0001:0032:CS:PDF>

EUR-LEX. *NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (ES) č. 767/2008 ze dne 9. července 2008*. [online]. EUR-Lex [02-02-2014]. Dostupné z <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:218:0060:0081:CS:PDF>

EUR-LEX. *NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (ES) č. 810/2009 ze dne 13. července 2009*. [online]. EUR-Lex [25-01-2014]. Dostupné z <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:243:0001:0058:cs:PDF>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Modré karty v České republice*. [online]. MPSV, 01. 09. 2011 [10-02-2014]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Sdělení č. 89/2013 ze dne 2. dubna 2013*. [online]. MPSV, 11. 04. 2013 [10-02-2014]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/sdeleni_phm

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Zelené karty v České republice*. [online]. MPSV, 20. 02. 2013 [05-02-2014]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zelka

JOKLOVÁ, Kateřina et al. *Zaměstnávání cizinců a vyslání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI, 2009. ISBN 978-80-7357-437-6.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Dvoustranné dohody o sociálním zabezpečení*. [online]. MPSV, 15. 10. 2012 [06-03-2014]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/1275>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Přechodný pobyt*. [online]. MV CR [23-01-2014]. Dostupné z <http://www.mvcr.cz/clanek/prechodny-pobyt.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Příjezd do ČR, povinnosti a délka pobytu*. [online]. MV CR [22-01-2014]. Dostupné z <http://www.mvcr.cz/clanek/prijezd-do-cr.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Zelené karty*. [online]. MVCR [06-02-2014]. Dostupné z <http://www.mvcr.cz/clanek/zelene-karty.aspx?q=Y2hudW09NA%3d%3d>

MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Obecné informace VISAPPOINT*. [online]. MZVCR [05-03-2014]. Dostupné z http://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/obecne_vizove_informace/visapoint/obecne_informace/obecne_informace.html

MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Práva a povinnosti*. [online]. MZCR, 18. 12. 2013 [08-03-2014]. Dostupné z http://www.mzcr.cz/Cizinci/obsah/prava-a-povinnosti_2620_22.html

NAVRÁTIL, Marcel. *Služba EURES v Evropské unii (EU) a Evropském hospodářském prostoru (EHP)*. Integrovaný portál MPSV [online]. [01-03-2014]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Schengenský informační systém*. [online]. PČR [25-01-2014]. Dostupné z <http://www.policie.cz/clanek/schengensky-informacni-system.aspx>

PORTÁL VEŘEJNÉ SPRÁVY. *Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů*. [online]. PVS [25-02-2014]. Dostupné z <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=40374&fulltext=&nr=586~2F1992&part=&name=&rpp=15#local-content>

PORTÁL VEŘEJNÉ SPRÁVY. *Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění*. [online]. PVS [20-02-2014]. Dostupné z <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&fulltext=&nr=48~2F1997&part=&name=&rpp=15#seznam>

PORTÁL VEŘEJNÉ SPRÁVY. *Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů*. [online]. PVS [20-01-2014]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=48225&nr=326~2F1999&rpp=15>

PORTÁL VEŘEJNÉ SPRÁVY. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. [online]. PVS [10-02-2014]. Dostupné z <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&fulltext=&nr=435~2F2004&part=&name=&rpp=15#seznam>

RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. *International employment, posting and hiring out of employees*. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-762-1.

SKUPINA ČEZ. *O společnosti*. [online]. ČEZ [10-02-2014]. Dostupné z <http://www.cez.cz/cs/o-spolecnosti/skupina-cez/o-skupine-cez/profil-skupiny-cez.html>

VÍZNEROVÁ, Hana et al. *Vaše šance jít do práce: průvodce pracovním trhem*. Praha: Evropská kontaktní skupina, 2011. ISBN 978-80-904452-3-9.

VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA ČESKÉ REPUBLIKY. *Poučení k formuláři Hromadné oznámení zaměstnavatele*. [online]. VZPČR [02-03-2014]. Dostupné z <http://www.vzp.cz/uploads/document/hromadne-oznameni-zamestnavatele-pouceni.pdf>

VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA ČESKÉ REPUBLIKY. *Komplexní zdravotní pojištění cizinců*. [online]. VZPČR [08-03-2014]. Dostupné z <http://www.vzp.cz/klienti/cestovni-a-jine-komerzni-pojisteni/komplexni-zdravotni-pojisteni-cizincu>

Ostatní zdroje:

Interní materiály Skupiny ČEZ

Seznam zkratk

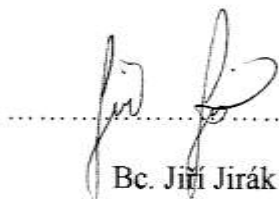
CZ-ISCO	Národní statistická klasifikace zaměstnání
ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
EHIC	Evropský průkaz zdravotního pojištění
EHP	Evropský hospodářský prostor
EU	Evropská unie
EURES	Evropský portál pracovní mobility
IDS	Integrovaná dceřiná společnost Skupiny ČEZ
KKOV	Klasifikace kmenových oborů vzdělání
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
MV ČR	Ministerstvo vnitra České republiky
MZ ČR	Ministerstvo zdravotnictví České republiky
MZV ČR	Ministerstvo zahraničních věcí České republiky
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
PSSZ	Pražská správa sociálního zabezpečení
ÚP	Úřad práce
VIS	Vízový informační systém
VISAPOINT	Integrovaný portál Ministerstva zahraničních věcí České republiky
VZP ČR	Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byl seznámen s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35, odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 25. 4. 2014



Bc. Jiří Jiráček

Seznam příloh

Příloha č. 1	Žádost pro občany Evropské unie a jejich rodinné příslušníky o povolení k trvalému/přechodnému pobytu, o potvrzení o přechodném pobytu
Příloha č. 2	Seznam států s vízovou povinností při vstupu na území schengenského prostoru
Příloha č. 3	Žádost o krátkodobé schengenské vízum
Příloha č. 4	Žádost o dlouhodobé vízum pro vstup na území ČR
Příloha č. 5	Seznam zemí, jejichž občané mohou žádat o zelenou kartu
Příloha č. 6	Žádost o zelenou kartu
Příloha č. 7	Žádost o modrou kartu
Příloha č. 8	Žádost cizince o povolení k zaměstnání
Příloha č. 9	Vyjádření zaměstnavatele
Příloha č. 10	Informace o nástupu do zaměstnání bez pracovního povolení
Příloha č. 11	Informace o ukončení zaměstnání bez pracovního povolení
Příloha č. 12	Informace o nástupu cizince s pracovním povolením
Příloha č. 13	Sdělení zaměstnavatele o nenastoupení, předčasném ukončení zaměstnání cizince s pracovním povolením
Příloha č. 14	Univerzální přihláška EURES
Příloha č. 15	Oznámení o nástupu do zaměstnání ČSSZ
Příloha č. 16	Formulář hromadného oznámení zaměstnavatele VZP
Příloha č. 17	Záznam o projednání zaměstnavatele přijmout na volná pracovní místa zaměstnance ze zahraničí
Příloha č. 18	Informace právnické nebo fyzické osoby v ČR k projednání smlouvy